

**HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR**

*RELATIONSHIP OF SOCIAL CAPITAL TO THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN SUBDISTRICT OFFICE TAMALANREA MAKASSAR CITY*

SKRIPSI

A. DYAH PRATIWI

E 411 13 019



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2017

**HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR**

*RELATIONSHIP OF SOCIAL CAPITAL TO THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN SUBDISTRICT OFFICE TAMALANREA MAKASSAR CITY*

SKRIPSI

A. DYAH PRATIWI

E 411 13 019



**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH DERAJAT KESARJANAAN
PADA DEPARTEMEN SOSIOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA
KOTA MAKASSAR

NAMA : A. DYAH PRATIWI

NIM : E 411 13 019

Telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing I dan
Pembimbing II setelah dipertahankan di depan panitia Ujian
Skripsi pada tanggal 21 Juli 2017

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. M. Ramli AT, M.Si

NIP. 19660701 199903 1 002


Drs. Arsvad Genda, M.Si

NIP. 19630310 199002 1 001

Mengetahui,
Ketua Departemen Sosiologi
FISIP UNHAS



Dr. Mansyur Radjab, M.Si
NIP. 19580729 198403 1 003

LEMBAR PENERIMAAN TIM EVALUASI

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Evaluasi Skripsi Pada
Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Oleh :

JUDUL : HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
TAMALANREA KOTA MAKASSAR

NAMA : A. DYAH PRATIWI

NIM : E 411 13 019

Pada:

Hari / Tanggal : Jumat, 21 Juli 2017

Tempat : Ruang Ujian Jurusan Sosiologi Fisip Unhas

TIM EVALUASI SKRIPSI

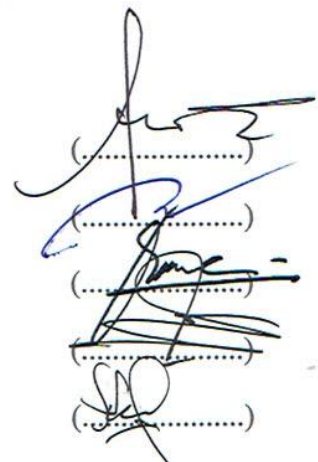
Ketua : Prof. Dr. H. M. Tahir Kasnawi, SU

Sekretaris : Drs. Arsyad Genda, M.Si

Anggota : Dr. M. Ramli AT, M.Si

: Dr. Suparman Abdullah, M.Si

: Dr. Sakaria, M.Si



(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : A. DYAH PRATIWI

NIM : E 411 13 019

**JUDUL : HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
TAMALANREA KOTA MAKASSAR**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 5 Mei 2017

Yang Menyatakan,



A. DYAH PRATIWI

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan kepada Yang utama dari segalanya...

Puji syukur dan rasa terima kasih yang tiada henti kepada Allah SWT dengan segala kesempurnaan yang ada telah engkau ciptakan, beribu-ribu kata syukur yang kami sampaikan kepadamu atas segala nikmat yang engkau berikan berupa ilmu yang engkau titipkan dengan rahmat serta ridhomu pula engkau berikan kami perlindungan dan kesehatan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam kami limpahkan dengan ikhlas kepadamu Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya kecil ini kepada orang yang sangat kukasihi dan
kusayangi IbundaKu Tercinta...

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **Hubungan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, Sulawesi Selatan**. Hal ini dilaksanakan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi strata satu (S1) reguler pada Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin tahun 2017.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibundaku tercinta Ratnawati, SH yang telah memberikan restunya dan terlebih membiayai ananda selama studi sampai akhirnya dalam penulisan skripsi ini.
2. Kakandaku tersayang A. Achmad Luthfi, S.Sos dan A. Arbisani, serta Adindaku A. Nursyamsu Fajrin yang tidak henti-hentinya memberikan support dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. M. Ramli AT, M.Si dan Drs. Arsyad Genda, M.Si selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.

4. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
5. Prof. Dr. Andi Alimuddin Unde, M.Si selaku Dekan FISIP UNHAS beserta para Wakil Dekan I, II, dan III FISIP UNHAS.
6. Bapak Dr. Mansyur Radjab, M. Si selaku Ketua Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Hasanuddin.
7. Para Dosen dan staf di Jurusan Sosiologi Fisip Unhas yang telah memberikan ilmu selama penulis menempu masa kuliah di kampus sehingga dalam penelitian, penulis mampu mengimplementasikan ilmu tersebut.
8. Buat pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, terima kasih atas kerjasamanya dan bantuannya telah bersedia menjadi responden penelitian ini, tanpa adanya bantuan kalian, penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat someone special Kakanda Muhammad Ibnu maaf telah membuatmu marah dan menunggu karena penulis tidak mampu memberikan perhatian selama penyusunan skripsi ini, tetapi terima kasih karena selalu ada di saat penulis butuhkan.
10. Buat Kakanda Khen & teman-teman club motor BBC, terima kasih juga atas nasehat dan ngambekkanmu itulah yang membantu penulis dalam mengolah data skripsi ini.
11. Buat teman komunitasku ELF Makassar, terima kasih telah menghibur dan masukan yang telah diberikan kepada penulis.

12. Buat sahabat penulis, Kakanda Arram, Cica, Inno, Anthy, Halim, Fatur, Randy, Agung, kanda Umar, Taking, Idil dan teman-teman yang lainnya, terima kasih telah membantu penulis selama ini.
13. Buat sahabat penulis, penghuni Sekret Jabe, Mirnawati, Andi Risnawati, Risdayanti, Nia Rahmadani, dan Mauizatul Hasanah serta keluarga kecilku, teman se-angkatan seperjuangan 2013 Jurusan Sosiologi 'SATGAS', terima kasih atas kebersamaannya selama ini karena adanya kalian, penulis memiliki semangat yang lebih dalam menyelesaikan semua ini.
14. Teman-teman KKN Reguler Gelombang 93 Posko Desa Bonto Tiro Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng, terutama kepada Iin, Ani, Liku, Oting, dan Adnan, kalianlah yang terbaik.

Kata orang bahwa tidak ada makhluk yang lebih sempurna kecuali pemilik kesempurnaan tersebut, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun agar karya tulis ini menjadi lebih bermakna bagi khalayak banyak, Amin.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Makassar, 5 Mei 2017

A. Dyah Pratiwi

ABSTRAK

A. Dyah Pratiwi E411 13 019, dengan judul Hubungan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Dibimbing oleh M. Ramli AT selaku pembimbing I dan Arsyad Genda selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Unsur-unsur modal sosial meliputi kepercayaan, norma, dan jaringan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *quantitative* dengan metode pengumpulan data memakai survei. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga diperoleh sampel sebanyak 46 orang yang merupakan seluruh jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik *explanation* dan uji korelasi product moment.

Hasil penelitian yang diperoleh yakni terdapat suatu hubungan yang signifikan antara modal sosial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $.sig = 0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara modal sosial jaringan dengan kinerja pegawai dan hubungan antara modal sosial norma dengan kinerja pegawai. Namun ada satu variabel yang tidak memiliki hubungan yaitu antara modal sosial kepercayaan dengan kinerja pegawai, yang ditandai dengan nilai $.sig = 0,583 > 0,05$.

Kata Kunci : Modal Sosial, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan Tamalanrea.

ABSTRACT

A. Dyah Pratiwi E411 13 019, entitled Social Capital Relation to Employee Performance At Tamalanrea Sub-district Office Makassar City, South Sulawesi Province. Guided by M. Ramli AT as the guidance of I and Arsyad Genda as mentor II.

This study aims to determine and describe the relationship of social capital to the performance of employees in the Office of District Tamalanrea Makassar. The intended social capital is as part of a social organization, such as trust, norms, and networks, which can improve the efficiency of society for the common good or those elements of social capital.

Determination of the sample in this study using a technique of sampling saturated meaning all members of the population sampled, so that obtained a sample of 46 people who is the entire number of employees at the Office Tamalanrea District. This research uses quantitative research approach with data collection method using survey. Data processing is done by using explanation statistics and product moment correlation test.

The results obtained that there is a significant relationship between social capital on employee performance with value $.sig = 0,045 < 0,05$. This shows because of the relationship between social capital network with employee performance and the relationship between social capital norms with employee performance. But there is one variable that has no relationship between the social capital of trust with employee performance, which is marked with the value of $.sig = 0.583 > 0.05$.

Keywords: Social Capital, Employee Performance, Tamalanrea District Office.

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENERIMAAN TIM EVALUASI	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Modal Sosial	8
B. Unsur-Unsur Modal Sosial	12
1. Norma	12
2. Kepercayaan	13
3. Jaringan	16
C. Kinerja Pegawai	18
D. Hasil Penelitian yang Relevan	20
E. Kerangka Konseptual	21
F. Definisi Operasional	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	25
B. Tipe dan Dasar Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel Penelitian	27
D. Teknik Penarikan Sampel	30
E. Skala Pengukuran Data	30
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Analisa Data	33
H. Hipotesis Penelitian	35
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	37
A. Gambaran Umum Kota Makassar	37
1. Letak Geografis Kota Makassar	37
2. Penduduk	38
B. Gambaran Khusus Lokasi Penelitian	41
1. Letak Geografis	41
2. Visi, Misi, dan Tujuan	43
3. Struktur Organisasi	44
4. Sistem Pemerintahan	44
5. Kependudukan	46
6. Pendidikan	48
7. Sarana sosial	49
8. Ketenagakerjaan	50
9. Transportasi	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN	52
A. Identitas Responden	52
B. Modal Sosial	57
1. Jaringan	57
2. Kepercayaan	61
3. Norma	64
C. Kinerja Pegawai	68
D. Analisis Hubungan Antara Modal Sosial Dengan Kinerja Pegawai	73
1. Hubungan Antara Modal Sosial Jaringan Dengan Kinerja Pegawai	73
2. Hubungan Antara Modal Sosial Kepercayaan Dengan Kinerja Pegawai	75
3. Hubungan Antara Modal Sosial Norma Dengan Kinerja Pegawai	76

BAB VI PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran-saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84
RIWAYAT HIDUP PENULIS	125

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Tentang Modal Sosial	22
Tabel 2.2 Definisi Operasional	25
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian	29
Tabel 4.1 Luas Wilayah & Presentase Terhadap Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kota Makassar	40
Tabel 4.2 Jumlah Desa / Kelurahan Menurut Kecamatan di Kota Makassar	40
Tabel 4.3 Luas & Letak Menurut Kelurahan di Kecamatan Tamalanrea tahun 2015	43
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai di Lingkup Kecamatan Tamalanrea	45
Tabel 4.5 Jumlah RT & RW di Kecamatan Tamalanrea	46
Tabel 4.6 Indikator Kependudukan Kecamatan Tamalanrea	47
Tabel 4.7 Jumlah Sekolah, Murid, dan Guru di Kec. Tamalanrea	48
Tabel 4.8 Kondisi Jalan Utama di Kecamatan Tamalanrea	51
Tabel 5.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2 Distribusi Responden Menurut Usia	54
Tabel 5.3 Distribusi Responden Menurut Agama	54
Tabel 5.4 Distribusi Responden Menurut Status	55
Tabel 5.5 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir	56
Tabel 5.6 Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja di Kantor	57
Tabel 5.7 Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Jaringan	58
Tabel 5.8 Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Kepercayaan	61
Tabel 5.9 Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Norma	64
Tabel 5.10 Distribusi Responden Menurut Kinerja Pegawai	68

Tabel 5.11 Uji Korelasi Product Moment Hubungan Modal Sosial	
Jaringan dengan Kinerja Pegawai	74
Tabel 5.12 Uji Korelasi Product Moment Hubungan Modal Sosial	
Kepercayaan dengan Kinerja Pegawai	75
Tabel 5.13 Uji Korelasi Product Moment Hubungan Modal Sosial	
Norma dengan Kinerja Pegawai	76
Tabel 5.14 Uji Korelasi Product Moment Hubungan Keseluruhan	
Unsur Modal Sosial dengan Kinerja Pegawai	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual Penelitian	23
Gambar 4.1 Peta Kecamatan Tamalanrea	42
Gambar 5.1 Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Jaringan	60
Gambar 5.2 Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Kepercayaan	63
Gambar 5.3 Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Norma	65
Gambar 5.4 Tingkatan Nilai Modal Sosial	66
Gambar 5.5 Tingkatan Kelas Keseluruhan Unsur Modal Sosial (%)	67
Gambar 5.6 Distribusi Responden Menurut Kinerja Pegawai	71
Gambar 5.7 Tingkatan Nilai Kinerja Pegawai	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Peta Lokasi Penelitian	85
Lampiran 2 Struktur Organisasi Kecamatan Tamalanrea	86
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	87
Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian	88
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 6 Hasil Data Output Penelitian	94
Lampiran 7 Tabel Nilai R Product Moment	121
Lampiran 8 Dokumentasi	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial, maka untuk memenuhi kebutuhannya, kita memerlukan manusia-manusia lain dalam proses pemenuhan kebutuhan, sehingga untuk mewadahi setiap kebutuhan dari beberapa orang itu diperlukan suatu organisasi. Organisasi itu perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama dari setiap organisasi.

Setiap organisasi mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Pemerintah Kota Makassar yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan zaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat (Liliweri, 2014: 47-48).

Keberhasilan suatu organisasi itu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Setiap perusahaan atau organisasi yang mencari pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi bagi suatu organisasi, itu tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh pegawai pada organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono (Cendani, 2004: 150) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upayanya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etikanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi.

Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi pada sebuah perusahaan itu dituntut adanya komitmen dalam dirinya, yaitu mencakup keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Menurut Mangkuprawira (2009: 1) setiap perusahaan atau kantor pasti menggunakan beragam modal, baik itu berbentuk modal finansial, teknologi, dan modal manusia (sumber daya manusia). Modal-modal tersebut tidak menjamin suatu kantor akan meraih keuntungan maksimum. Oleh karena itu masih dibutuhkan bentuk modal lainnya yakni modal sosial. Bentuk modal ini bukan saja berfungsi sebagai aset kantor tetapi juga sebagai instrumen sekaligus tujuan dalam pengembangan kantor.

Menurut Field (2011: 1) teori modal sosial pada intinya merupakan teori yang paling tegas, yaitu dengan membangun hubungan dengan sesama, dan menjaganya agar terus berlangsung sepanjang waktu. Orang mampu bekerja bersama-sama untuk mencapai berbagai hal yang tidak dapat mereka lakukan sendirian, atau yang dapat mereka capai tetapi dengan susah payah. Orang

berhubungan melalui serangkaian jaringan dan mereka cenderung memiliki kesamaan nilai dengan anggota lain dalam jaringan tersebut, sejauh jejaring tersebut menjadi sumber daya, dia dapat dipandang sebagai modal. Selain bisa memberikan manfaat langsung, modal-modal ini seringkali bisa dimanfaatkan dalam latar yang lain. Secara umum, ini berarti bahwa semakin banyak kita mengenal orang, dan semakin banyak kita memiliki kesamaan cara pandang dengan mereka, maka semakin kaya modal sosial kita.

Organisasi pemerintahan adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (*Public Service*). Sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintahan kantor Kecamatan Tamalanrea yang harusnya terwujud memuaskan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kerja pegawai itu sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Kecamatan Tamalanrea terdapat 46 pegawai yang terdata sebagai pegawai kantor kecamatan. Hal ini memungkinkan bahwa di Kantor Kecamatan Tamalanrea terdapat banyak sumber daya manusia yang tidak bisa dipungkiri dapat terjadi ketidakseimbangan kerja sama dan kepercayaan baik itu antar pegawai, antar pegawai dengan pimpinan, antar pegawai dengan masyarakat, maupun antar pegawai kecamatan dengan pegawai kelurahan.

Kantor Kecamatan Tamalanrea baru-baru ini telah melakukan pergantian, pergeseran atau mutasi pegawai, dimana Sekretaris Kecamatan (Sekcam) yang

lama telah diganti dengan yang baru yaitu Mahyudin, ini dikarenakan kinerja Sekcam yang lama memuaskan sehingga mendapat promosi jabatan baru sebagai Kepala Bidang Sarana dan Pengadaan Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Makassar, namun tidak semua pegawai kantor kecamatan seperti itu. Nyatanya, banyak masyarakat yang mengeluh karena pelayanan yang diberikan kurang memuaskan.

Penulis melakukan observasi awal dengan penilaian kinerja pegawai kantor kecamatan kepada masyarakat, dan menurut mereka kinerja pegawai di kantor ini sangat lambat saat bekerja. Mereka hanya bermalas-malasan, bergosip dengan rekan kerjanya dan ketika ada warga yang datang, mereka hanya menjawab dengan singkat dan menyuruhnya pergi ke meja pegawai lain. Kejadian yang seperti ini sering terjadi dalam lingkup pemerintahan. Mutasi atau pergantian, pergeseran, dan penurunan kinerja seorang pegawai itu bertujuan untuk dilakukan perbaikan suatu organisasi dan mengevaluasi kinerja yang diamanahkan oleh pimpinan. Kinerja yang sangat memuaskan itu sulit dapat diwujudkan, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut.

Terbentuknya suatu modal sosial sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia pada pegawainya. Oleh karena itu modal sosial sangat berperan sebagai unsur perekat pada pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea dalam melaksanakan visi dan misi organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan pegawai-pegawai yang mampu bertanggung jawab, jujur, patuh, cepat

dalam bekerja, dan sopan terhadap orang lain, baik itu sesama pegawainya atau kepada masyarakat.

Mangkuprawira (2009: 2) mengatakan bahwa semakin meningkatnya kinerja pegawai diharapkan akan semakin terbentuknya rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan sekaligus tanggung jawab akan kemajuan bersama, karena itu setiap kantor kecamatan seharusnya terdorong untuk membangun dirinya sebagai organisasi belajar, yakni suatu organisasi di mana para anggota dari suatu organisasi secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk berkeinginan belajar dan mengembangkan potensi dirinya. Dalam hal ini camat memegang peranan penting dalam mengembangkan modal sosial di kantornya.

Oleh karena itu, modal sosial sangat penting untuk menunjang pengembangan kinerja pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Melalui penelitian ini, peneliti memfokuskan pada hubungan modal sosial terhadap pengembangan kinerja pegawai yang diformulasikan dengan judul “Hubungan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pernyataan penelitiannya (*problem statement*) yaitu hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalanrea.

Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan modal sosial jaringan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea?
2. Bagaimana hubungan modal sosial kepercayaan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea?
3. Bagaimana hubungan modal sosial norma terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan modal sosial jaringan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
2. Untuk mengetahui hubungan modal sosial kepercayaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
3. Untuk mengetahui hubungan modal sosial norma terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat maupun kegunaan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan pemerintah dalam proses pengembangan kinerja pegawai kantor kecamatan.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah tulisan ilmiah atau referensi dalam rangka pengembangan konsep-konsep, teori-teori terutama pada pola dan karakteristik hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan.
- c. Sebagai salah satu syarat yang harus di tempuh dalam penyelesaian studi pada jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Modal Sosial

Konsep modal sosial muncul dari pemikiran bahwa anggota masyarakat tidak mungkin dapat secara individu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Diperlukan adanya kebersamaan dan kerjasama yang baik dari segenap anggota masyarakat yang berkepentingan untuk mengatasi masalah tersebut. Pemikiran seperti inilah yang pada awal abad ke 20 mengilhami seorang pendidik di Amerika Serikat bernama Lyda Judson Hanifan untuk memperkenalkan konsep modal sosial pertama kalinya. Dalam tulisannya berjudul *'The Rural School Community Centre'* (Syahra, 2003: 2) mengatakan modal sosial bukanlah modal dalam arti biasa seperti harta kekayaan atau uang, tetapi lebih mengandung arti kiasan, namun merupakan modal nyata yang penting dalam hidup bermasyarakat. Modal sosial termasuk kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial.

Definisi modal sosial adalah kapabilitas yang muncul dari kepercayaan umum di dalam sebuah masyarakat atau bagian-bagian tertentu dari masyarakat tersebut. Selain itu, konsep ini juga diartikan sebagai serangkaian nilai atau norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerjasama.

Fukuyama mendefinisikan modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu

kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerja sama di antara mereka. Sejalan dengan Fukuyama, Partha dan Ismail S mendefinisikan modal sosial sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat dalam spectrum yang luas, yaitu sebagai perekat sosial (*social glue*) yang menjaga kesatuan anggota kelompok secara bersama-sama (Cendani, 2015: 151).

Menurut Putnam, modal sosial adalah *public good*, bukan milik pribadi untuk mendapatkan keuntungan dari modal tersebut. Putnam dan Fukuyama memperjelas dengan memperluas batasan bahwa modal sosial tidak pada individu, tetapi pada kelompok, komunitas, bahkan di tingkat negara. Dikatakan bahwa komunitas berbeda dengan individu yang memiliki jumlah modal sosial tertentu. Komunitas mampu membangun modal sosial melalui pengembangan hubungan aktif, partisipasi demokrasi dan penguatan dan kepemilikan dan kepercayaan komunitas (Linda, 2002: 7-8).

Coleman mendefinisikan modal sosial sebagai sumber yang bermanfaat yang tersedia bagi individu melalui hubungan sosialnya. Hal ini mencakup berbagai entitas yang menurut dugaan Coleman, secara keseluruhan terdiri dari beberapa aspek struktur sosial, dan itu semua memfasilitasi tindakan tertentu individu yang bekerja sama dalam struktur tersebut. Tidak seperti modal manusia dan modal fisik yang biasanya melekat pada diri individu, modal sosial dilihat Coleman sebagai bagian yang diciptakan dan mungkin saja memberikan manfaat bagi mereka yang berupaya mewujudkannya, namun juga mereka yang menjadi

bagian dari suatu struktur. Dengan demikian hal ini menghendaki kerja sama antar individu yang mengejar kepentingan diri mereka sendiri.

Bourdieu (Field, 2011: 23) mengatakan “modal sosial adalah jumlah sumber daya, aktual atau maya, yang berkumpul pada seseorang individu atau kelompok karena memiliki jaringan tahan lama berupa hubungan timbal balik pengenalan dan pengakuan yang sedikit banyak terinstitusionalisasikan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang sejenis tentang Kehidupan Berorganisasi Sebagai Modal Sosial Komunitas di Jakarta.

Modal sosial adalah norma dan hubungan sosial yang menyatu dalam struktur sosial masyarakat yang mampu mengkoordinasikan tindakan dalam mencapai tujuan. Coleman melakukan pengukuran modal sosial melalui survey dengan mengkombinasikan tingkat kepercayaan di tingkat individu dengan mengukur keanggotaan yang tercermin dalam proses sosial. Baginya, penting untuk mengukur keanggotaan sebagai deskripsi modal sosial, karena merefleksikan derajat *civicengagement* dan hubungan horisontal yang alamiah. Menurut Portes, keanggotaan dalam komunitas mengarah pada konformitas, khususnya kantor kecamatan dimana staf/pegawainya saling mengenal. Modal sosial dapat didefinisikan sebagai norma dan hubungan sosial yang menyatu dalam struktur masyarakat yang membuat orang dapat bekerjasama dalam bertindak untuk mencapai tujuan (Linda, 2002: 6-7).

Meskipun kekuatan modal sosial telah lama banyak diakui dalam kehidupan sehari-hari, sebagai konsep ilmu sosial yang baru dipandang penting pada tahun-tahun terakhir. Konsep ini menarik perhatian karena beberapa alasan. Sebagian, hal ini merepresentasikan reaksi terhadap apa yang kini dipandang sebagai individualisme berlebihan para pembuat kebijakan pada tahun-tahun kekuasaan Reagan dan Thatcher.

Margaret Thatcher (Field, 2011: 11) menyatakan bahwa ‘Tidak ada yang disebut dengan masyarakat’, banyak orang menangkapnya secara literer sebagai ajakan untuk membebaskan individualisme dari segala belenggu. Selanjutnya, Mrs. Thatcher mencoba menjelaskan bahwa ia sekadar berargumen bahwa masyarakat adalah satu istilah yang agak abstrak, dan ia lebih suka memenuhi kebutuhan keluarga, individu dan komunitas lokal, namun tidak seorang pun yang terlihat percaya padanya. Dalam kondisi semacam ini, gagasan-gagasan baru tentang penemuan ulang kehidupan sosial menarik perhatian publik yang lebih luas, maupun komunitas pembuat kebijakan.

Hakikat modal sosial adalah hubungan sosial yang terjalin dalam kehidupan sehari-hari warga masyarakat. Hubungan sosial mencerminkan hasil interaksi sosial dalam waktu yang relatif lama sehingga menghasilkan jaringan, pola kerjasama, pertukaran sosial, saling percaya, termasuk nilai dan norma yang mendasari hubungan sosial tersebut.

Modal sosial atau *social capital* (Field, 2011: 12) merupakan sumber daya yang dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru. Sumber daya yang digunakan untuk investasi, disebut dengan modal. Modal sosial cukup luas dan kompleks. Modal sosial disini tidak diartikan dengan materi, tetapi merupakan modal sosial yang terdapat pada seseorang. Misalnya pada kelompok institusi keluarga, organisasi, dan semua hal yang dapat mengarah pada kerjasama. Modal sosial lebih menekankan pada potensi kelompok dan pola-pola hubungan antar individu dalam suatu kelompok dan antar kelompok, dengan

ruang perhatian pada kepercayaan, jaringan, norma dan nilai yang lahir dari anggota kelompok dan menjadi norma kelompok.

B. Unsur-Unsur Modal Sosial

Putnam (Field, 2011: 6) mendefinisikan modal sosial sebagai bagian dari organisasi sosial, seperti kepercayaan, norma, dan jaringan, yang dapat memperbaiki efisiensi masyarakat untuk kepentingan bersama. Gagasan Putnam akan didiskusikan secara lebih terperinci, sebagaimana gagasan-gagasan pemikir lain yang memengaruhi perkembangan konsep ini atau yang telah mencoba berargumen bahwa hal ini tidak seberguna kelihatannya. Namun Putnam tetap pada pendiriannya sehingga gagasannya telah menarik perhatian dari para ilmuwan, pembuat kebijakan dan bahkan publik lebih luas.

Oleh sebab itu, dapat dijabarkan beberapa unsur modal sosial dari beberapa ahli menurut unsur-unsur modal sosial yang dikatakan oleh Putnam di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Norma

Norma adalah sekumpulan aturan yang diharapkan dipatuhi dan diikuti oleh anggota masyarakat pada suatu entitas sosial tertentu. Menurut Hasbullah aturan-aturan kolektif tersebut biasanya tidak tertulis tapi dipahami oleh setiap anggota masyarakat dan menentukan pola tingkah laku yang diharapkan dalam konteks hubungan sosial. Menurut Fukuyama, norma merupakan bagian dari modal sosial yang terbentuknya tidak diciptakan oleh birokrat atau pemerintah. Norma terbentuk melalui tradisi, sejarah, tokoh kharismatik yang membangun

sesuatu tata cara perilaku seseorang atau sesuatu kelompok masyarakat, didalamnya kemudian akan timbul modal sosial secara spontan dalam kerangka menentukan tata aturan yang dapat mengatur kepentingan pribadi dan kepentingan kelompok (Mustofa, 2014: 3).

Sosiolog pada umumnya jauh lebih baik dalam menggambarkan norma-norma sosial daripada dengan menjelaskan alasan norma-norma sosial itu muncul dengan cara demikian (Fukuyama, 2002: 241-243). Norma biasanya terbangun dan tumbuh untuk memperkuat masyarakat dan anggota-anggotanya itu sendiri. Norma sosial dapat terbangun dalam perekonomian dan kemudian norma ini menjadi sebuah modal sosial yang secara tidak disadari ada. Norma terbentuk secara tidak sengaja tetapi lama-kelamaan norma tersebut dibuat secara sadar. Kantor kecamatan sebagai lembaga secara logika tentu mempunyai aturan yang mengatur kinerja pegawai dalam mencari pegawai. Hal tersebut memungkinkan mendorong peningkatan jaringan kerja dan kepercayaan yang ada.

2. Kepercayaan

Menurut BPS (2014: 28) rasa percaya merupakan unsur utama pembentuk modal sosial. Tanpa adanya rasa percaya antar individu, maka sulit terjadi interaksi sosial apalagi hubungan sosial yang baik. Model modal sosial yang dikemukakan oleh Nan Lin (1999) memposisikan rasa percaya sebagai salah satu aset kolektif yang mempengaruhi akses individu terhadap sumber daya di dalam jaringan. Bahkan, pada konferensi internasional tentang pengukuran modal

sosial yang diselenggarakan oleh OECD di Budapest pada tahun 2003, sikap percaya disetujui sebagai dimensi kunci dari modal sosial.

Rasa percaya antar individu dalam suatu hubungan sosial dapat dipandang dalam dua sisi yang berbeda, yaitu sebagai input sekaligus output modal sosial. Grootaert, dkk (2004) menyebutkan rasa percaya merupakan input modal sosial karena dengan adanya rasa saling percaya antar individu menjadi landasan terjalinnya interaksi sosial yang mengarah kepada hubungan sosial yang lebih erat antar anggota masyarakat. Di sisi lain, kuantitas dan kualitas interaksi sosial seperti lamanya hubungan sosial yang telah terjalin akan meningkatkan rasa percaya antar individu (BPS, 2014: 29).

Rasa percaya merupakan perwujudan dari modal sosial kognitif yang dapat tercermin dari persepsi sikap percaya individu terhadap anggota komunitas. Pada lingkup mikro seperti masyarakat desa, sikap percaya tercermin dalam interaksi sosial sehari-hari antar anggota masyarakat yang bersifat vertikal maupun horisontal. Selain itu, modal sosial kognitif juga tercermin dari sikap toleransi antar anggota masyarakat yang tergambar dalam kerukunan hidup bermasyarakat.

Kepercayaan (Mustofa, 2014: 3) adalah suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung, paling tidak yang lain tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya. Menurut Fukuyama, *trust* merupakan sikap saling mempercayai di masyarakat tersebut

saling bersatu dengan yang lain dan memberikan kontribusi pada peningkatan modal sosial. Francois memandang *trust* sebagai komponen ekonomi yang relevan melekat pada kultur yang ada pada masyarakat yang akan membentuk kekayaan modal sosial.

Fukuyama (2002: 36) mengatakan unsur utama dan terpenting dari modal sosial adalah kepercayaan (*trust*). Kepercayaan yaitu norma-norma kooperatif seperti kejujuran dan kesediaan yang bisa dibagi-bagi antara kelompok-kelompok masyarakat terbatas dengan lainnya dalam masyarakat yang sama. Kepercayaan merupakan sebuah harapan yang tumbuh di dalam masyarakat, organisasi, dan perusahaan yang ditujukan dengan perilaku jujur, teratur, dan kerjasama berdasarkan norma-norma yang dianut secara bersama demi kepentingan anggota didalamnya. Fukuyama mengatakan bahwa kepercayaan adalah efek samping yang sangat penting dari norma-norma sosial yang kooperatif yang memunculkan *social capital*.

Toleransi juga merupakan salah satu perwujudan modal sosial kognitif yang dipahami sebagai sikap mau menerima dan menghargai perbedaan di antara anggota masyarakat. Toleransi antar anggota masyarakat dapat menjamin hak setiap individu untuk bebas dan bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan apapun dengan tidak melanggar nilai-nilai yang berlaku di komunitas dan hak-hak orang lain. Toleransi dalam kehidupan masyarakat sehari-hari dapat terlihat dari sikap toleran terhadap persahabatan antar suku bangsa dan agama maupun kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dari agama atau suku bangsa lain (BPS, 2014: 38).

Bagi pegawai kantor kecamatan kepercayaan dan rasa toleransi itu merupakan salah satu aspek yang harus dibangun, karena ini menyangkut internal para pegawai. Kepercayaan yang timbul dalam intern kantor kecamatan dimulai dari perilaku yang teratur, jujur, dan kooperatif. Berdasarkan norma-norma umum bersama, kepercayaan mampu menjadi alat perekat bagi awetnya kerjasama para pegawai dengan masyarakat. Kepercayaan dan toleransi diibaratkan sebagai suatu pelumas yang membuat jalannya kelompok atau organisasi dan kantor kecamatan menjadi lebih efisien.

3. Jaringan

Modal sosial merupakan sumber daya yang melekat dalam hubungan sosial. Peluang untuk memanfaatkan modal sosial dapat ditingkatkan dengan menjalin hubungan sosial sebanyak mungkin. Lin (2001) menyebutnya sebagai investasi modal sosial. Investasi modal sosial yang dilakukan sejak dini akan memperluas dan memperkuat jejaring sosial yang dimiliki. Manfaat hubungan sosial mungkin tidak secara langsung dirasakan karena kualitas hubungan sosial yang terbentuk juga menentukan besaran manfaat yang dapat diperoleh. Oleh karena itu, investasi modal sosial termasuk pula memelihara hubungan antar pribadi dengan interaksi sosial yang baik berdasarkan norma dan nilai-nilai kepercayaan yang berlaku dalam masyarakat (BPS, 2014: 43).

Untuk memperoleh manfaat modal sosial, setiap individu harus memelihara dan memperluas jejaring sosial. Keduanya dapat dilakukan dengan menjadi bagian dalam kelompok sosial dan aktif berpartisipasi dalam berbagai

kegiatan. Semakin besar dan banyak jejaring sosial yang terbentuk, semakin terbuka kesempatan seseorang untuk mengakses dan memanfaatkan modal sosial yang ada dalam jejaring.

Menurut J. Mawardi (Mustofa, 2014: 4) modal sosial tidak dibangun hanya oleh satu individu, melainkan terletak pada kecenderungan yang tumbuh dalam suatu kelompok untuk bersosialisasi sebagai bagian penting dari nilai-nilai yang melekat. Jaringan hubungan sosial biasanya akan diwarnai oleh suatu tipologis khas sejalan dengan karakteristik dan orientasi kelompok. Kelompok sosial biasanya terbentuk secara tradisional atas dasar kesamaan garis turun temurun (*repeated sosial experiences*) dan kesamaan kepercayaan pada dimensi kebutuhan (*religious beliefs*) cenderung memiliki kohesif tinggi, tetapi rentang jaringan maupun *trust* yang terbangun sangat sempit. Sebaliknya pada kelompok yang dibangun atas dasar kesamaan orientasi dan tujuan serta dengan ciri pengelolaan organisasi yang lebih modern, akan memiliki tingkat partisipasi anggota yang lebih baik dan memiliki rentang jaringan yang lebih luas. Pada tipologi kelompok yang disebut terakhir akan lebih banyak menghadirkan dampak positif bagi kelompok maupun kontribusinya pada pembangunan masyarakat secara luas. Tinsley dan Lynch menyatakan bahwa kekuatan jaringan tergantung dari sudut apa jaringan tersebut, yaitu pertimbangan asal dan berada pada tingkat mana jaringan tersebut. Jaringan masyarakat paling kuat dan paling tebal pada tingkat tujuan dan berlanjut menjadi lemah ketika melihat pada tingkatan daerah, nasional dan internasional.

Menurut Mustofa (2014: 6) tingkatan antar individu, jaringan sosial dapat didefinisikan sebagai rangkaian hubungan yang khas diantara sejumlah orang dengan sifat tambahan yang ciri-ciri dari hubungan ini digunakan untuk menginterpretasikan tingkah laku sosial dari individu-individu yang terlibat. Hubungan sosial yang terjadi merupakan interaksi sosial yang berkelanjutan (relatif cukup lama atau permanen) yang akhirnya diantara mereka terkait satu sama lain dengan atau tanpa seperangkat harapan yang relatif stabil. Berdasarkan hal tersebut, hubungan sosial dipandang sebagai sesuatu yang seolah-olah merupakan sebuah jalur atau saluran yang menghubungkan antara satu orang dengan orang lain melalui jalur atau saluran yang bisa dialirkan sesuatu, misalnya barang, jasa, atau informasi. Dalam konsep jaringan sosial, Granoveter membedakan antara ikatan kuat dan ikatan lemah. Ikatan kuat misalnya hubungan seseorang dengan teman karibnya, ikatan lemah misalnya hubungan antara seseorang dengan kenalannya. Ikatan lemah bisa menjadi sangat penting, seorang individu tanpa ikatan lemah akan merasa dirinya terisolasi dalam sebuah kelompok, sedangkan yang ikatannya sangat kuat akan kekurangan informasi tentang apa yang terjadi di kelompok lain ataupun masyarakat luas.

C. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2008: 52) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Mas'ud, kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif. Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja dinilai dari tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan kuantitas kerja dapat dinilai dari target capaian kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kualitas pekerjaan meliputi pelaksanaan tugas sesuai prosedur, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan keluaran. Kuantitas pekerjaan meliputi target pekerjaan, ketepatan waktu dan kontribusi. Inisiatif para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sangat mempengaruhi hasil kerja. Semakin tinggi daya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya maka hasil kerja juga optimal. Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kerja yang populer yaitu prestasi pekerja, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan, kedisiplin dan komunikasi (Cendani, 2015: 152-153).

Dharma menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan (Kusuma, 2013: 1390).

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi yaitu memperjelas tentang apa berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan, menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/kegiatan dalam menilai kinerjanya, dan membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Perbedaan yang cukup mencolok pada penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada fokus materi penelitian, dimana peneliti sendiri memfokuskan diri kepada hubungan dari modal sosial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Penelitian ini juga mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dan peneliti sendiri menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dalam rangka menganalisis indeks modal sosial pada pegawai di kantor kecamatan itu. Adapun beberapa hasil penelitian yang berfokus pada teori modal sosial yang pernah dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 2.1

Penelitian Terdahulu Tentang Modal Sosial

NO	Judul / Nama Peneliti / Tahun	Metode	Fokus Penelitian
1	Kehidupan Berorganisasi Sebagai Modal Sosial Komunitas di Jakarta, Linda Darmajanti Ibrahim, 2002	Kuantitatif dan kualitatif	Mendeskripsikan hubungan antara tinggi rendahnya kehidupan berorganisasi dengan dinamika kehidupan sosiabilitas sebagai sumber modal sosial. Kehidupan sosiabilitas mencakup nilai kepedulian sosial (perilaku), kepercayaan antar warga, dan solidaritas sosial sebagai inti kehidupan sosial.
2	Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi, Citta Cendani & Endang Tjahjaningsih, 2015	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai mediasi, pada kantor pusat Bank Jawa Tengah.

Sumber: Diolah Dari Literatur Peneliti 2017

E. Kerangka Konseptual

Masyarakat dalam dirinya memiliki potensi modal sosial untuk saling bekerjasama, memupuk solidaritas sosial, dan berpartisipasi dalam keterkaitan sesama pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea, maupun dengan kondisi lingkungan di mana mereka hidup. Modal sosial akan dihubungkan atau dikaitkan dengan kinerja pegawai yang timbul dari adanya interaksi sosial antar individu dalam masyarakat. Namun demikian, pengukuran modal sosial tak jarang

melibatkan pengukuran terhadap hasil dari interaksi itu sendiri, seperti terciptanya atau terpeliharanya modal sosial sama halnya terhadap modal alam, modal fisik, dan modal lainnya yang dapat digunakan dan dikembangkan namun sekaligus dapat terjadi proses penyusutan atau pengurangan bahkan pengrusakan, maka menurut Coleman (2009) modal sosial harus dapat diciptakan, dipelihara dalam skala individu dan institusional.

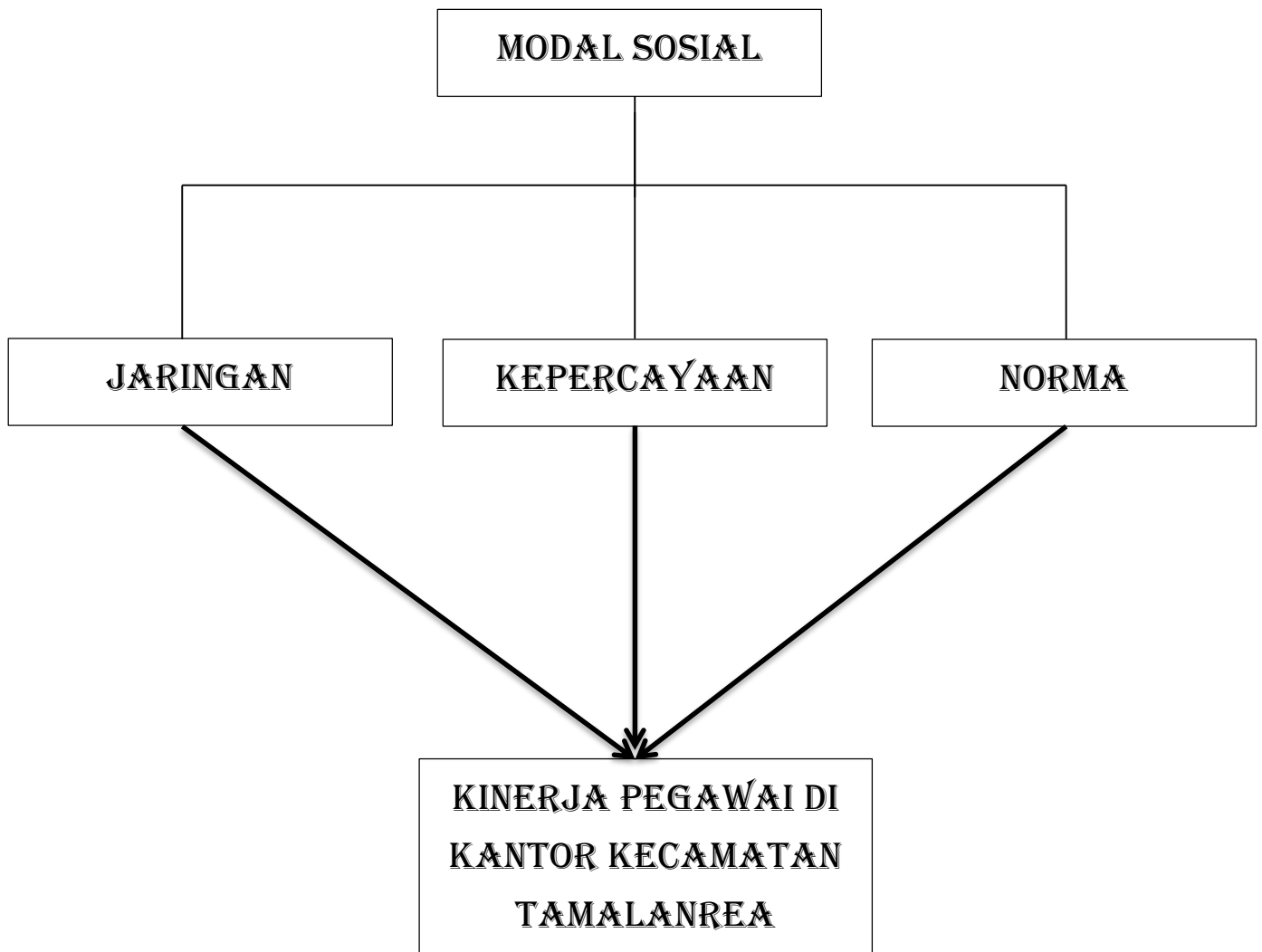
Modal sosial masyarakat tersebut dapat dijelaskan sebagai produk relasi individu satu sama lain, khususnya relasi yang padu dan konsisten sesuai dengan sistem nilai dan norma sosial yang berlaku. Modal sosial menunjuk pada jaringan, norma, dan kepercayaan yang berkontribusi dalam pengembangan hubungan modal sosial dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upayanya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2008: 55). Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Hubungan sosial yang didasari dengan kepercayaan membangkitkan semangat kebersamaan yang tinggi sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai yang dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja di kantor kecamatan tersebut.

Untuk hal ini selengkapnya dapat disimak pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Skema Kerangka Konseptual Penelitian



F. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Singarimbun dan Effendi (1989), adalah suatu penyajian informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti. Dari informasi tersebut peneliti akan dapat mengetahui bagaimana cara mengukur variabel yang dipakai. Adapun definisi operasional yang ada dalam penelitian ini adalah sebagaimana terangkum pada tabel di bawah:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Modal Sosial	Jaringan	1. Berpartisipasi dalam kelompok 2. Menjadi bagian dalam kelompok
	Kepercayaan	1. Sikap Percaya 2. Toleransi
	Norma	Aturan
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	Skill / kemampuan yang dimiliki
	Kuantitas kerja	Lamanya seseorang menyelesaikan pekerjaannya
	Penyesuaian kerja	Menyesuaikan diri dengan pekerjaannya
	Keandalan	Handal dalam melaksanakan prosedur kerja
	Hubungan kerja	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab
	Keselamatan kerja	Patuh terhadap keselamatan kerja

Sumber: Diolah Dari Literatur Peneliti 2017

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Jadwal Waktu dan Tahap Penelitian

Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam jadwal tersebut terisi keterangan kegiatan dan berapa lama penelitian akan dilakukan (Sugiyono, 2011: 286). Biasanya penelitian kuantitatif memerhatikan schedule penelitian yang dibuat dalam bentuk urutan waktu penelitian yang akan digunakan selama penelitian. Uraian tentang penggunaan waktu penelitian kali ini dimaksudkan untuk: (1) untuk perencanaan kerja peneliti sendiri; (2) untuk menentukan alokasi dana yang dibutuhkan selama penelitian; (3) agar dapat diperkirakan jumlah tenaga lapangan yang akan dibutuhkan; (4) mengatur hubungan kerja peneliti dengan pihak kedua dan ketiga, terutama apabila pihak ini adalah lembaga pemberi bantuan dana penelitian atau lembaga donor (Bungin, 2005: 161).

Berdasarkan penjelasan diatas, maksud utama dari kebutuhan mengelola waktu pelaksanaan penelitian ini agar penelitian dapat dikendalikan terutama dari segi waktu dan yang terpenting adalah dengan waktu penelitian yang terkendali, anggaran penelitian pun bisa diproyeksikan dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga semua kegiatan penelitian dapat dikoordinasikan. Schedule penelitian biasanya juga memuat hal yang harus dikerjakan, kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, serta berapa banyak waktu (jam, hari, minggu, bulan, dan tahun) yang dibutuhkan (Bungin, 2005: 161-162). Peneliti sendiri

melaksanakan suatu penelitian yang mengambil judul; “Hubungan Modal Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan”, secara keseluruhan penelitian ini menghabiskan waktu selama 7 (tujuh) bulan dan dilakukan pada tahun akademik 2016/2017 termasuk masa persiapan peneliti dan publikasi hasil penelitian. Persiapan dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 hingga bulan Juni 2017, dan penelitiannya dilakukan dari tanggal 27 Februari 2017 hingga 27 Maret 2017.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini tidak lepas dari adanya judul penelitian. Lokasi yang dimaksud disini ialah wilayah administratif Kota Makassar tepatnya di Jalan Perintis Kemerdekaan Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, dimana lokasi tersebut merupakan kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Untuk itu, keberadaan potensi modal sosial menjadi penting sehingga bisa diketahui sejauh mana modal sosial dapat berhubungan dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan ini.

B. Tipe dan Dasar Penelitian

1. Tipe Penelitian

Pemilihan klasifikasi tipe penelitian yang dipakai bertalian erat dengan masalah dan tujuan penelitian dimana tidak berbeda dengan tujuan dari semua prosedur kegiatan ilmiah lainnya, yaitu dengan menjelajah, menggambarkan dan menjelaskan (Silalahi, 2012: 25). Tipe penelitian yang terkait dengan hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai, menggunakan tipe penelitian eksplanatif kuantitatif.

Pengertian metode eksplanatif kuantitatif menurut Bungin (2005: 29) adalah dimana penelitian tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Penelitian kuantitatif eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain untuk menguji suatu hipotesis (Bungin, 2005: 51). Penelitian eksplanatif ini dipakai oleh peneliti untuk mengetahui dan mengukur nilai variabel setiap elemen modal sosial misalnya; jaringan, kepercayaan, dan norma tanpa membuat perbandingan antar variabel tersebut.

2. Dasar Penelitian

Dasar penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mencari hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai dari berbagai dimensi dan variabelnya dengan metode pengumpulan data memakai survei terhadap para pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea. Dalam studi ini akan menggunakan analisa kepercayaan, jaringan dan norma dengan tujuan untuk menguhubungkannya dengan kinerja para pegawai di kantor kecamatan tersebut.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Tamalanrea.

Sampel merupakan sebagian, atau *subset* (himpunan bagian) dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya, yang mengakibatkan sulit untuk dilakukan pengkajian terhadap seluruh data tersebut, sehingga pengkajian dilakukan terhadap sampelnya saja (Bungin, 2005: 104). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2015, jumlah pegawai di Kecamatan Tamalanrea adalah sebesar 46 jiwa.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang tepat merupakan salah satu teknik dalam penelitian karena sampel yang kurang tepat atau kurang mewakili mengakibatkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian tidak bisa representatif. Pengambilan sampel yang tidak tepat disebut *biased sampling*, sampel yang tidak mewakili populasi disebut sampel yang *biased sample*, dan kesimpulan penelitian juga merupakan *biased conclusion*. Di dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampel total. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah sampel relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Isitilah lain dari sampel jenuh adalah teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011: 67).

Sampel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai yang berprofesi sebagai pegawai negeri di kantor Kecamatan Tamalanrea. Untuk lebih mengetahui jumlah sampel jenuh dalam penelitian kali ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian

Nama	Alamat Responden	Umur Responden	Jenis Kelamin
Makmur	jl. manungsal 22 no. 46	27	laki-laki
Irma Sastraningsih	buntusu	30	perempuan
Hadijah	Nusa Tamalanrea Indah	44	perempuan
Andi Nurdiana	Daya Paccerrakkang	31	perempuan
Nikmatia. s	Perdos UNHAS Tamalanrea Blok G.i no. 3	53	perempuan
Irnayanti	Sudiang	32	perempuan
Fitriah	BTN Asal Mula blok F1/12	42	perempuan
Mahyuddin	Jl. Perintis Kemerdekaan 7	44	laki-laki
Irmayanti	BTP blok H baru no. 6	25	perempuan
Nur bhakti eka prati	BTN mangga 3	26	perempuan
Munirah	Bung permai blok B6/4	40	perempuan
Ahmad	BTP	30	laki-laki
Dra. Hj. A. Faisah H	Perumahan Antara blok A1 no. 3	51	perempuan
Muh. Amin	BTN Dewi Kumala Sari AB 4 / 12	22	laki-laki
Moch. Fach Rizal	BTN Pepabri	29	laki-laki
Anita	BTP Tamalanrea	51	perempuan
Muzakkir	BTP blok i	26	laki-laki
Abbas, Se.	Ujung Pandang	26	laki-laki
Muhammad Ifnad, SH	BTP blok i	35	laki-laki
Y	Jl. Perintis Kemerdekaan no. 116	26	perempuan
Hj. Nurmi	Jl. Perumtel VI e2 / 42	53	perempuan
Rasyidin	NTI Blok DA No. 8	57	laki-laki
Rosmawati	Perum Dewi Karmila Sari A 1 no. 18	44	perempuan
Rahmawati, Se.	NHP blok A5 no. 16	53	perempuan
Sitti Ruhani, Se.	BTP blok G 297	53	perempuan
H. A. Rahman	jl. Kapasa Baru no. 16	48	laki-laki
Hj. A. Bunga	Perdos UNHAS blok P / 03	52	perempuan
Asiba	BTP no. 640	56	perempuan
H. Sirajuddin, S. Ik	jl. Biring Romang no. 32	44	laki-laki
Sri Yulandari	jl. kapasa raya	21	perempuan
Nur Handayani Hasan	jl. biring romang no. 75 A	23	perempuan

Miriam Novita	bumi permata sudiang	36	perempuan
Sri Purnama Juniati,	BTP blok i / 302	42	perempuan
Hj. Vivi Angreany, S	perumahan NTI jl. akasva blok c / 1	30	perempuan
Murnih	BTN Dwi darma blok B2 / 7	54	perempuan
Harmia	Daya	51	perempuan
Lidya	NTI	25	perempuan
Sayyid Ilham Assegaf	jl. kapasa raya	23	laki-laki
N	Jl. Perintis Kemerdekaan Km 4	39	perempuan
P	Telkomas	45	perempuan
Kaharuddin Bakti	-	46	laki-laki
A	Jl. Parumpa Daya	29	laki-laki
S	Jl. Kapasa Raya	50	laki-laki
R	Sudiang Raya	43	laki-laki
H	Laikang	30	perempuan
A	Khatulistiwa	29	perempuan
Total Sampel : 46			

Sumber: Data Primer 2017

E. Skala Pengukuran Data

Pengukuran dalam suatu penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk menentukan data apa yang ingin diperoleh dari indikator variabel yang telah ditentukan. Dapat juga pengukuran berarti bagaimana peneliti mengukur indikator variabel (Bungin, 2005: 103). Penelitian ini di desain memakai skala pengukuran, maka nilai variabel yang akan diukur dengan instrumen kuesioner dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efesien dan komunikatif. Selanjutnya dalam pengukuran sikap pegawai kantor kecamatan akan diketahui termasuk gradasi mana dari suatu skala sikap (Bungin, 2005: 106).

Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian sosial seperti; skala likert, skala guttman, rating scale, dan semantic deferential

(Sugiyono, 2011: 92-93). Kelima jenis skala tersebut diatas bila digunakan dalam pengukuran mendapatkan data interval, atau rasio. Untuk penggunaan skala pengukuran dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator variabel yang ingin diukur. Sesuai dengan judul penelitian hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, maka yang dimaksud dengan alat ukur adalah peranti yang digunakan untuk mengukur data di lapangan. Peneliti merancang instrumen kuesioner penelitian, memerlukan beberapa hal-hal yaitu variabel, indikator, alat ukur dan pengukuran adalah bagian-bagian yang paling banyak terkait satu sama lainnya.

Salah satu skala pengukuran yang diperlukan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran menurut Likert karena bisa mengukur keseluruhan pertanyaan yang terkait dengan hubungan modal sosial terhadap kinerja pegawai. Skala pengukuran Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/kelompok tertentu (Sugiyono, 2011: 93). Jawaban setiap item instrumen kuesioner ini yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan kuantitatif, maka jawaban itu, peneliti memberikan skor (nilai) pada setiap alternatif jawaban yang telah disediakan oleh pihak peneliti sebelumnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan sesuai dengan fokus penelitiannya. Menurut Suyanto (2011: 55-56) data kalau digolongkan menurut asal sumbernya dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti (responden) seperti kuesioner (angket). Kuesioner (angket) penelitian biasanya berisi tentang pertanyaan yang berstruktur dan jawaban yang diperoleh cenderung kurang begitu mendalam. Kuesioner tersebut dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden, yaitu orang yang memberi jawaban (Suyanto, 2011: 56). Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti. Jenis pertanyaan yang akan digunakan dalam kuesioner yaitu pertanyaan tertutup serta pertanyaan semi terbuka. Dalam pembagian suatu kuesioner, peneliti mendapatkan suatu kendala di lapangan karena pada saat itu para pegawai sibuk dengan pelatihan pegawai dan renovasi kantor kecamatan. Dimana pada saat itu, banyak pegawai yang menolak untuk mengisi kuesioner, akhirnya peneliti menunggu sampai jam istirahat pegawai untuk membagikan kuesioner. Pada saat jam istirahat pun banyak pegawai yang menolak untuk mengisi dengan alasan mereka ingin makan dan sholat dulu, kemudian peneliti mengusulkan untuk pulang dan kembali datang esok hari sebelum pegawai ini melakukan pelatihannya. Keesokan harinya, peneliti datang sepagi mungkin untuk menunggu pegawai yang datang untuk pelatihan, dan akhirnya banyak pegawai yang mau mengisi kuesioner ini.

Pembagian dan pengisian kuesioner ini dilakukan selama 5 hari dengan waktu yang sama yaitu sebelum pegawai melakukan pelatihannya.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini agar dapat dijadikan bahan acuan untuk landasan teoritis atau daftar bacaan. Pengumpulan data sekunder dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan pemahaman secara konseptual dari beberapa buku, majalah, makalah, artikel, skripsi, dan internet yang berkenaan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

G. Analisis Data

Dalam analisis data, data yang diperoleh dari kuisisioner dan yang telah dibagikan kemudian diolah. Tahap-tahap pengolahan data menurut Suyanto (2011: 93-94) adalah melalui tahapan berikut :

1. *Editing* (pemeriksaan data).

Langkah ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah terkumpul tersebut baik sehingga segera dapat dipersiapkan untuk tahap analisis berikutnya.

2. *Coding* (pemberian kode).

Setelah tahap editing atau pemeriksaan data selesai dikerjakan dan jawaban responden dalam kuesioner dipandang cukup memadai, maka langkah berikutnya adalah pemberian kode (*coding*). Data coding merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam kuesioner) ke dalam bentuk yang mudah

dibaca oleh mesin pengolah data seperti komputer. Peneliti mengadakan pengkodean data setelah pulang dari lapangan dan seluruh kuesioner telah terisi.

3. Pemindahan Data Ke Komputer (*Data Entering*)

Langkah ini adalah memindahkan data yang telah diubah menjadi kode ke dalam mesin pengolah data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pemindahan data ke komputer dilakukan setelah semua kuesioner selesai diberi kode. Kode yang ada dalam kuesioner lalu di masukkan ke dalam komputer dan diolah menjadi sebuah data dengan menggunakan sistem SPSS.

4. Pembersihan Data (*Data Cleaning*)

Data Cleaning adalah memastikan bahwa seluruh data yang telah dimasukkan ke dalam mesin pengolah data sudah sesuai dengan sebenarnya. Pembersihan data dilakukan untuk pengecekan keseluruhan data yang dimasukkan dalam komputer untuk mengetahui apakah seluruh data telah sesuai dengan yang ada dalam kuesioner.

5. Penyajian Data (*Data Output*)

Data output adalah hasil pengolahan data. Bentuk hasil pengolahan data tersebut akan disajikan dalam bentuk angka, tabel dan grafik/gambar.

6. Penganalisaan Data (Data Analyzing)

Analisis data menggunakan Korelasi Product Moment pada sistem pengolah data SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) di komputer. Ukuran statistik ini merupakan ukuran asosiasi yang berusaha untuk menguji hipotesis bahwa antara variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan yang signifikan atau yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik) antara dua variabel atau lebih (Agusyana, 2011: 85).

H. Hipotesis Penelitian

Prediksi atau kesimpulan sementara dari hasil suatu penelitian disebut dengan Hipotesis, yang berguna sebagai dasar di dalam menganalisa data. Adapun hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. H_0 \longrightarrow Tidak terdapat hubungan antara modal sosial dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
- b. H_a \longrightarrow Terdapat hubungan antara modal sosial dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

Suatu hubungan dinyatakan signifikan dalam arti tolak H_0 terima H_a , jika r yang diperoleh atau hasil hitung adalah sama atau melebihi angka yang terdapat dalam tabel distribusi r pada tingkat signifikan 0,05. Sebaliknya suatu hubungan dinyatakan tidak signifikan dalam arti tolak H_a terima H_0 , jika r dari hasil hitung lebih kecil dari angka yang terdapat dalam tabel distribusi r pada tingkat signifikan 0,05. Nilai signifikan 0,05 ini berarti bahwa dalam 100 kali

percobaan / penelitian kemungkinan kesalahan yang akan terjadi maksimal lima kali.

Dasar Pengambilan Keputusan

Dengan melihat angka probabilitas, dengan aturan :

- a. Probabilitas Sig. > 0.05 , maka H_0 diterima.

Berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komponen modal sosial dengan kinerja pegawai.

- b. Probabilitas Sig. < 0.05 , maka H_0 ditolak.

Berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komponen modal sosial dengan kinerja pegawai.

BAB IV

GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Makassar

1. Letak Geografis dan Topografi

Kota Makassar terletak antara $119^{\circ}24'17''38''$ bujur Timur dan $5^{\circ}8'6''19''$ Lintang Selatan yang berbatasan sebelah utara dengan Kabupaten Maros, sebelah timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah barat adalah selat Makassar. Luas wilayah kota makassar tercatat 175,77 km persegi yang meliputi 14 kecamatan. Dan memiliki batas-batas wilayah administratif dari letak Kota Makassar, antara lain :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkep
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Maros
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar

Secara geografis, letak Kota Makassar berada di tengah diantara pulau-pulau besar lain dari wilayah kepulauan nusantara sehingga menjadikan Kota Makassar dengan sebutan “angin mammiri” ini menjadi pusat pergerakan spasial dari wilayah Barat ke bagian Timur maupun Utara ke Selatan Indonesia. Dengan posisi ini menyebabkan Kota Makassar memiliki daya tarik kuat bagi para imigran dari daerah Sulawesi Selatan itu sendiri maupun daerah lain seperti

provinsi yang ada di kawasan Timur Indonesia untuk datang mencari tempat tinggal dan lapangan pekerjaan.

Kota Makassar cukup unik dengan bentuk mnyudut di bagian Utara, sehingga mencapai dua sisi pantai yang saling tegak lurus di bagian Utara dan Barat. Di sebelah Utara kawasan pelabuhan hingga Tallo telah berkembang kawasan campuran termasuk di dalamnya armada angkutan laut, perdagangan, pelabuhan rakyat dan samudera, Sebagai rawa-rawa, tambak, dan empang dengan perumahan kumuh hingga sedang. Kawasan pesisir dari arah Tengah ke bagian Selatan berkembang menjadi pusat kota (*Centre Busines District – CBD*) dengan fasilitas perdagangan, pendidikan, pemukiman, fasilitas rekreasi dan *resort* yang menempati pesisir pantai membelakangi laut yang menggunakan lahan hasil reklamasi pantai.

Kenyataan di atas menjadikan beban kawasan pesisir Kota Makassar saat ini dan dimasa mendatang akan semakin berat terutama dalam hal daya dukung dan aspek fisik lahan termasuk luasnya yang terbatas. Ditambah lagi pertumbuhan dan perkembangan penduduk sekitarnya yang terus berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya di dalamnya.

2. Penduduk

Penduduk Kota Makassar tahun 2009 tercatat sebanyak 1.272.349 jiwa yang terdiri dari 610.270 laki-laki dan 662.079 perempuan. Sementara itu jumlah penduduk Kota Makassar tahun 2008 tercatat sebanyak 1.253.656 jiwa. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan rasio jenis

kelamin penduduk Kota Makassar yaitu sekitar 92,17 persen, yang berarti setiap 100 penduduk wanita terdapat 92 penduduk laki-laki.

Penyebaran penduduk Kota Makassar dirinci menurut kecamatan, menunjukkan bahwa penduduk masih terkonsentrasi diwilayah Kecamatan Tamalate, yaitu sebanyak 154.464 atau sekitar 12,14 persen dari total penduduk, disusul Kecamatan Rappocini sebanyak 145.090 jiwa (11,40 persen).Kecamatan Panakkukang sebanyak 136.555 jiwa (10,73 persen), dan yang terendah adalah Kecamatan Ujung Pandang sebanyak 29.064 jiwa (2,28 persen).

Ditinjau dari kepadatan penduduk Kecamatan Makassar adalah terpadat yaitu 33.390 jiwa per km persegi, disusul Kecamatan Mariso (30.457 jiwa per km persegi), Kecamatan Bontoala (29.872 jiwa per km persegi). Sedang Kecamatan Biringkanaya merupakan Kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah yaitu sekitar 2.709 jiwa per km persegi, kemudian Kecamatan Tamanlarea (2.841 jiwa per km persegi), Manggala (4.163 jiwa per km persegi), Kecamatan Ujung Tanah (8.266 jiwa per km persegi), Kecamatan Panakkukang (8.009 jiwa per km persegi). Wilayah-wilayah yang kepadatan penduduknya masih rendah tersebut memungkinkan untuk pengembangan daerah pemukiman terutama di 3 (tiga) Kecamatan yaitu Biringkanaya, Tamanlarea, Manggala.

Tabel 4.1

Luas Wilayah dan Presentase Terhadap Luas Wilayah Menurut Kecamatan di
Kota Makassar

KODE WIL	KECAMATAN	LUAS (Km ²)	PRESENTASE TERHADAP LUAS KOTA MAKASSAR
010	MARISO	1,82	1,04
020	MAMAJANG	2,25	1,28
030	TAMALATE	20,21	11,50
040	RAPPOCINI	9,23	5,25
050	MAKASSAR	2,52	1,43
060	UJUNG PANDANG	2,63	1,50
070	WAJO	1,99	1,13
080	BONTOALA	2,10	1,19
090	UJUNG TANAH	5,94	3,38
100	TALLO	5,83	3,32
110	PANAKKUKANG	17,05	9,70
101	MANGGALA	24,14	13,73
110	BIRINGKANAYA	48,22	27,43
111	TAMALANREA	31,84	18,11
7371	MAKASSAR	175,77	100,00

Sumber : Kantor Badan Pertanahan Nasional, Makassar 2010

Presentase diatas menunjukan luas kota, juga turut mempengaruhi luas kecamatan. Sehingga secara geografis dapat membagi wilayahnya dalam beberapa wilayah administratif.

Tabel 4.2

Jumlah Desa/Kelurahan Menurut Kecamatan di Kota Makassar 2009

KODE WIL	KECAMATAN	KELURAHAN	RW	RT
010	MARISO	9	50	230
020	MAMAJANG	13	57	292
030	TAMALATE	10	71	308
031	RAPPOCINI	10	37	140
040	MAKASSAR	14	45	159
050	UJUNG PANDANG	10	58	262
060	WAJO	8	82	504
070	BONTOALA	12	51	201
080	UJUNG TANAH	12	91	445

090	TALLO	15	101	553
100	PANAKKUKANG	11	91	420
101	MANGGALA	6	66	368
110	BIRINGKANAYA	7	89	480
111	TAMALANREA	6	67	344
7371	MAKASSAR	143	956	4706

Sumber : Kantor Walikota Makassar, Bagian Tata Pemerintahan 2015

Jumlah desa / kelurahan pada Kota Makassar terdata seperti pada tabel di atas, tabel ini menunjukkan jumlah RT dan RW pada setiap kelurahan yang ada pada setiap kecamatan di Kota Makassar. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa Kota Makassar memiliki desa / kelurahan yang jumlahnya sangat banyak. Jumlah ini disesuaikan dengan jumlah penduduk suatu wilayah sehingga dengan jelas wilayah administrasi suatu kota.

B. Gambaran Khusus lokasi Penelitian

1. Letak Geografis

Kecamatan Tamalanrea terbentuk sejak 7 januari 1998 yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Biringkanaya. Batas-batas Kecamatan Tamalanrea adalah sebagai berikut :

Sebelah utara : Kecamatan Biringkanaya

Sebelah timur : Kabupaten Maros

Sebelah selatan : Panakkukang

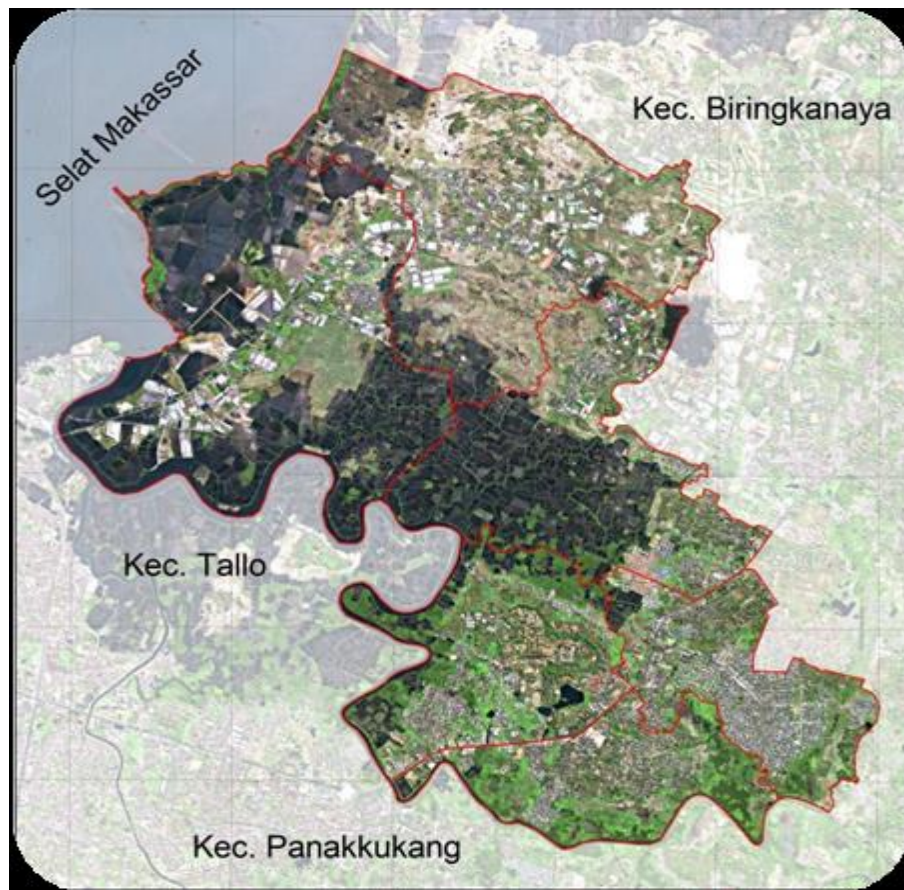
Sebelah barat : Selat Makassar

Kecamatan Tamalanrea memiliki 6 kelurahan dengan luas area kurang lebih 31,84 km² atau 18,2% dari luas Kota Makassar. Kelurahan yang paling luas adalah Kelurahan Bira yaitu 9,26 km², sedangkan kelurahan yang memiliki luas

terkecil di Kecamatan Tamalanrea adalah Kelurahan Tamalanrea Jaya dengan luas 2,98 km².

Jika dilihat dari letak masing-masing kelurahan dari permukaan laut, maka kelurahan yang letaknya di pantai yaitu Kelurahan Parangloe dan Kelurahan Bira. Kelurahan yang letaknya termasuk bukan pantai adalah Kelurahan Tamalanrea Indah, Tamalanrea Jaya, Tamalanrea dan Kapasa.

Gambar 4.1
Peta Tamalanrea (Citra Satelit)



Sumber : BPS Kota Makassar 2015

Tabel 4.3

Luas Dan Letak Menurut Kelurahan di Kecamatan Tamalanrea Tahun 2015

No.	Desa / Kelurahan	Luas Km2	Pantai / Bukan Pantai
1.	Tamalanrea Indah	4,74	Bukan Pantai
2.	Tamalanrea Jaya	2,98	Bukan Pantai
3.	Tamalanrea	4,15	Bukan Pantai
4.	Kapasa	4,18	Bukan Pantai
5.	Parangloe	6,53	Pantai
6.	Bira	9,26	Pantai
	Kec. Tamalanrea	31,84	

Sumber : Kantor Kecamatan Tamalanrea 2015

2. Visi, Misi, dan Tujuan

Adapun visi dan misi dari kantor Kecamatan Tamalanrea ini, yaitu :

Visinya adalah mewujudkan lingkungan yang nyaman dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Misinya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara layak dan bermartabat.
- b. Pemantapan sistem pelaksanaan pembangunan kota dan pemberdayaan.
- c. Masyarakat pada semua bidang perwujudan aparatur sebagai pelayan masyarakat dalam rangka peningkatan fungsi kecamatan.

3. Struktur Organisasi

Kantor Kecamatan Tamalanrea terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No 116 Tamalanrea. Dalam menjalankan tugasnya Camat Tamalanrea mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Susunan organisasi Kecamatan Tamalanrea berdasarkan, Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Organisasi Kecamatan, terdiri atas :

1. Camat
2. Sekretaris Camat, terdiri atas:
 - a. Kasubag Umum & Kepegawaian
 - b. Kasubag Perencanaan dan Keuangan
3. Kasi Pemerintahan, Kinerja Lurah dan RT / RW
4. Kasi Ketentraman, Ketertiban, dan Penegakan Peraturan Daerah
5. Kasi Perekonomian, Pembangunan, dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi
6. Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial
7. Kasi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan

4. Sistem Pemerintahan

Kecamatan Tamalanrea merupakan salah satu kecamatan dari Kota Makassar yang dipimpin oleh seorang camat dibantu sekertaris camat dari kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat dan diberhentikan oleh Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jumlah Pegawai dilingkup Kec. Tamalanrea Tahun 2015 sebanyak 115 Orang yang terdiri 58 Pegawai ASN dan 57 Pegawai Honorer. Yang bertugas pada unit kerja Kec. Tamalanrea berjumlah 46 orang dan 72 Orang yang tersebar pada 6 Kelurahan.

Data yang ada untuk Tahun 2015, menunjukkan bahwa perbandingan jumlah pegawai ASN dan Honorer berimbang, dimana jumlah pegawai ASN berjumlah 58 orang dan honorer 57 orang masing-masing penduduk yang ada di kelurahan mempunyai karakteristik suku bangsa yang berbeda yang berbeda-beda, maka diperlukan tata cara pelayanan yang harus lebih professional khususnya pada pelayanan masyarakat.

Tabel 4.4

Jumlah Pegawai di lingkup Kecamatan Tamalanrea Tahun 2015

Instansi	ASN	Honorer
Kec. Tamalanrea	19	24
Tamalanrea Indah	7	5
Tamalanrea Jaya	6	6
Tamalanrea	7	7
Kapasa	8	3
Parangloe	4	6
Bira	7	6
Jumlah	58	57

Sumber : Kantor Kecamatan Tamalanrea 2015

Kecamatan Tamalanrea terdiri dari 6 kelurahan, 67 Rukun Warga (RW), dan 344 Rukun Tetangga (RT).

Tabel 4.5

Jumlah RT & RW di Kecamatan Tamalanrea Tahun 2015

Desa / Kelurahan	RT	RW
Tamalanrea Indah	40	9
Tamalanrea Jaya	43	10
Tamalanrea	143	23
Kapasa	70	13
Parangloe	21	6
Bira	27	6
Kecamatan	344	67

Sumber : Kantor Kecamatan Tamalanrea 2015

Untuk menentukan kebijakan prioritas pembangunan dibentuk forum musyawarah tahunan “Musrenbang Kecamatan” yang diikuti pemangku kepentingan pada tingkat kelurahan untuk mendapatkan masukan mengenai kegiatan prioritas.

Pemerintah di tingkat kecamatan mempunyai fungsi mengendalikan operasional pemeliharaan, ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan daerah dan peraturan gubernur, pembinaan kelurahan, melayani perizinan dan non perizinan yang di limpahkan oleh walikota dan melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

5. Kependudukan

Manusia atau penduduk merupakan subyek dan obyek dari pembangunan. Perubahan komponen kependudukan dapat menggambarkan berbagai dinamika sosial yang terjadi dimasyarakat. Penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan.

Pada tahun 2015 Kec. Tamalanrea dari hasil Proyeksi Penduduk terlihat penduduk usia produktif atau kelompok usia (15 - 64) tahun mencapai 62,66

persen, kelompok usia dibawah 15 tahun 34,64 persen dan pada kelompok lansia atau 65 tahun keatas hanya 2,27 persen. Sehingga angka ketergantungan penduduk (dependency ratio) mencapai 59,59 persen. Yang artinya untuk setiap 100 jiwa usia produktif (15-64 Tahun) menanggung sebanyak 60 jiwa usia tidak produktif (usia dibawah 15 tahun dan usia diatas 65 tahun).

Tabel 4.6

Indikator Kependudukan Kecamatan Tamalanrea tahun 2015

Uraian	2014	2015
Jumlah Penduduk	109.471	110.826
Kepadatan Penduduk (jiwa/km2)	3.438	3.481
Sex Ratio (L/P) (%)	96,65%	96,41%
Jumlah Rumah Tangga	34.012	35.020

Sumber : BPS Kota Makassar 2015

Adapun kepadatan penduduk di kecamatan ini sebesar 3.481 jiwa per 1 km2. Secara keseluruhan, penduduk perempuan lebih banyak dibandingkan penduduk laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari nilai sex rasio nya di bawah 100 persen yaitu 96,41 persen.

Hampir semua kelurahan di Kec. Tamalanrea memiliki jumlah penduduk perempuan yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Di Kelurahan Tamalanrea Jaya memiliki sex ratio paling tinggi jika dibandingkan dengan kelurahan lain yaitu 88,80% yang artinya untuk setiap 100 penduduk berjenis kelamin perempuan terdapat 89 penduduk yang berjenis kelamin laki-laki. Untuk lebih jelasnya bisa di lihat pada grafik di samping.

Jumlah penduduk paling sedikit berada pada Kelurahan Parangloe karena disana banyak terdapat lahan yang kosong dan juga banyaknya bangunan perdagangan dan industri. Sedangkan jumlah penduduk paling banyak berada

pada Kelurahan Tamalanrea karena merupakan daerah perumahan yang sedang dalam pengembangan dan juga di sana banyak terdapat pemondokan untuk mahasiswa/mahasiswi.

Menurut hasil proyeksi penduduk pada tahun 2015, laju pertumbuhan penduduk di Kec. Tamalanrea sebesar 1,24 persen. Untuk ditingkat kelurahan rata-rata laju pertumbuhan penduduk hampir sama di tiap kelurahan. Untuk lebih jelasnya bisa di lihat pada grafik di samping.

6. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan penanggulangan kemiskinan. Pentingnya pendidikan tercermin dalam UUD 45 dan RPJM, dimana dinyatakan bahwa pendidikan merupakan hak setiap warga negara, yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Indikator yang menggambarkan pencapaian bidang pendidikan antara lain angka buta huruf, Angka Partisipasi Sekolah (APS), dan jenjang pendidikan yang ditamatkan.

Salah satu indikator pendidikan adalah rasio guru terhadap murid, yaitu rata-rata jumlah murid yang diajar oleh seorang guru, semakin kecil angka rasio murid terhadap guru, tentunya semakin baik kualitas pendidikan yang bisa disampaikan guru terhadap murid.

Tabel 4.7

Jumlah Sekolah, Murid dan Guru di Kecamatan Tamalanrea Tahun 2015

Jenjang Pendidikan	Sekolah	Murid	Guru
SD Negeri	26	7.973	363
SD Swasta	9	2.533	166
SMP Negeri	3	3.055	126
SMP Swasta	9	1.610	92

SMA Negeri	2	2.403	118
SMA Swasta	7	866	73
SMK Swasta	5	905	58
Jumlah	61	19.345	996

Sumber : BPS Kota Makassar 2015

Berdasarkan dengan tabel diatas dapat dilihat jika rasio guru terhadap murid di sekolah swasta lebih rendah jika di bandingkan dengan sekolah negeri baik pada tingkat SD, SMP, SMU dan SMK di Kec. Tamalanrea pada tahun 2015.

Kecamatan Tamalanrea merupakan kawasan pendidikan dimana di kecamatan ini terdapat lembaga perguruan tinggi negeri dan swasta yang berjumlah kurang lebih 15 (lima belas) salah satu diantaranya adalah Universitas Hasanuddin Makassar (UNHAS) yang terletak di Kelurahan Tamalanrea Indah. Kampus Unhas menempati areal seluas 220 hektar.

7. Sarana sosial

Di Kecamatan Tamalanrea memiliki 103 tempat ibadah. Fasilitas peribadatan yang beragam menunjukkan adanya kerukunan hidup beragama di setiap wilayah. Mengingat mayoritas penduduk di Kecamatan Tamalanrea beragama Islam, jadi sudah sewajarnya bila tempat ibadah seperti masjid dan musholla lebih dominan.

Sarana peribadatan yang tersedia di Kecamatan Tamalanrea pada tahun 2015 adalah masjid (84 persen), langgar/surau (7%), gereja (8 persen), dan pura (1 persen).

Sarana lain yang juga tidak kalah penting ketersediaannya adalah fasilitas olah raga yang merakyat. Di Kecamatan Tamalanrea terdapat beberapa fasilitas

olah raga meliputi 5 lapangan sepak bola, kemudian 27 lapangan bola voli dan 32 lapangan bulu tangkis untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel disamping.

8. Ketenagakerjaan

Melalui konsep Badan Pusat Statistik, Penduduk yang berusia 0-14 tahun tergolong bukan usia kerja sedangkan penduduk yang berusia 15 Tahun keatas tergolong Usia Kerja.

Pada tahun 2015, jumlah penduduk bukan usia kerja di Kecamatan Tamalanrea yaitu 38.385 jiwa yang terdiri dari 19.368 jiwa adalah laki-laki dan 19.017 jiwa adalah perempuan. Untuk penduduk yang termasuk usia kerja pada kecamatan ini mencapai 72.411 jiwa. Jumlah penduduk perempuan usia kerja lebih besar dibandingkan laki-laki, yaitu 37.410 jiwa. Adapun jumlah penduduk laki-laki usia kerja berjumlah 35.031 jiwa.

Berdasarkan dari data BPS Kota Makassar tahun 2015 kalau jumlah penduduk usia kerja mengalami kenaikan yang tidak signifikan dari tahun sebelumnya yaitu hanya sebesar 1,70% hal ini sejalan dengan laju pertumbuhan penduduk kecamatan tamalanrea sebesar 1,24%.

9. Transportasi

Jalan memiliki peran yang penting untuk menunjang sarana transportasi, terutama transportasi darat. Oleh karena itu, kondisi jalan utama yang ada di kecamatan tersebut perlu diperhatikan guna mendukung kelancaran arus transportasi darat.

Tabel 4.8

Kondisi Jalan Utama di Kec. Tamalanrea Tahun 2015

Kelurahan	Kondisi
Tamalanrea Indah	Baik
Tamalanrea Jaya	Baik
Tamalanrea	Baik
Kapasa	Baik
Parangloe	Baik
Bira	Baik

Sumber : Kantor Kecamatan Tamalanrea 2015

Adapun pada tahun 2015, kondisi jalan utama di kecamatan Tamalanrea berada dalam kondisi yang baik pada setiap kelurahan. Dengan kata lain, jalan utama pada masing-masing kelurahan ini tidak ditemukan adanya kerusakan jalan yang dikategorikan rusak berat.

Jalan yang ada di Kec. Tamalanrea pada umumnya sudah masuk dalam kategori betonisasi utamanya yang ada di Kelurahan Parangloe dan Bira karena disana pada umumnya banyak kendaraan besar yang melintas karena di daerah itu terdapat kawasan perdagangan dan kawasan perusahaan industri.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Setelah melalui proses penelitian dengan menyebar kuesioner kepada responden di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, maka selanjutnya penulis menganalisis data yang sudah terkumpul. Semua data yang terkumpul jumlahnya 46 kuesioner. Hal ini sama dengan jumlah sampel dari total populasi yang berjumlah 46 pegawai di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Karena data yang terkumpul sudah memenuhi syarat untuk dianalisis, maka pada bab ini penulis akan mencoba memaparkan hasil analisis penulis secara gamblang.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mudah untuk dipahami berkaitan dengan data yang telah terkumpul, dapat dilihat pada tabel-tabel distribusi frekuensi yang telah dianalisis sesuai dengan kemampuan penulis adalah sebagai berikut:

A. Identitas Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran tentang identitas responden dalam penelitian ini, dengan menguraikan responden yang menjadi sampel penelitian, maka akan dapat mengetahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Adapun identitas responden yang dimaksud yaitu :

1. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini jenis kelamin dimasukkan sebagai identitas responden, karena jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Berikut ini akan ditampilkan tabel distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki-laki	16	34,8
2	Perempuan	30	65,2
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 65,2% sedangkan responden laki-laki sebanyak 34,8%. Ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki, namun perbedaan tersebut tidak terlalu mencolok.

2. Usia

Pada penelitian ini usia responden dimasukkan sebagai identitas responden, karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Berikut ini akan ditampilkan tabel distribusi responden berdasarkan usia responden.

Tabel 5.2**Distribusi Responden Menurut Usia**

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	%
1	21 – 30	18	39,1
2	31 – 40	6	13,1
3	41 – 50	11	23,9
4	51 – 60	11	23,9
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 21-30 itu sebanyak 39,1%, sedangkan jumlah responden yang berusia 41-50 sama banyak dengan jumlah responden yang berusia 51-60 yaitu sebanyak 23,9%, sedangkan yang berusia 31-40 itu hanya ada 13,1% saja. Hal ini membuktikan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun itu lebih banyak yang berada di kantor Kecamatan Tamalanrea ini.

3. Agama

Pada penelitian ini agama dimasukkan sebagai identitas responden, karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Berikut ini akan ditampilkan tabel distribusi responden berdasarkan agama responden.

Tabel 5.3**Distribusi Responden Menurut Agama**

No.	Agama	Jumlah Responden	%
1	Islam	44	95,7
2	Kristen Katolik	2	4,3
3	Kristen Protestan	0	0
4	Hindu	0	0
5	Buddha	0	0
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang beragama islam sebanyak 95,7% sedangkan responden yang beragama kristen katolik sebanyak 4,3%, sedangkan responden yang beragama kristen protestan, hindu, dan buddha tidak ditemukan di dalam kantor Kecamatan Tamalanrea ini. Ini berarti di kantor Kecamatan Tamalanrea pegawainya mayoritas atau dominan yang beragama Islam / muslim.

4. Status

Di dalam penelitian ini status dimasukkan sebagai identitas responden, karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Tabel 5.4
Distribusi Responden Menurut Status

No.	Status	Jumlah Responden	%
1	Lajang	9	19,6
2	Menikah	37	80,4
3	Janda / Duda	0	0
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel di atas di peroleh data bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 80,4% dibandingkan dengan responden yang masih lajang sebanyak 19,6% , dan tidak ada yang janda / duda. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas yang sudah menikah yang bekerja di kantor kecamatan Tamalanrea ini.

5. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan responden dibuat dalam beberapa golongan. Untuk lebih lengkapnya perhatikan tabel di bawah ini:

Tabel 5.5

Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	%
1	Tidak / Belum Pernah Sekolah	0	0
2	Tidak / Belum Tamat SD	0	0
3	SD	0	0
4	SMP Umum / SMP Kejuruan	0	0
5	SMA Umum / SMA Kejuruan	17	37,0
6	Diploma I / II / III	6	13,0
7	D4	10	21,7
8	S1	8	17,4
9	S2	5	10,9
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Dari data yang terdapat pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa 37,0% responden yang berpendidikan SMA Umum / SMA Kejuruan dan selebihnya berpendidikan Universitas tingkat D4 sebanyak 21,7% , S1 sebanyak 17,4% , diploma I / II / III sebanyak 13,0%, dan S2 sebanyak 10,9% , dan tidak ada responden yang tidak sekolah, tidak tamat SD ataupun SMP. Berdasarkan tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di kantor kecamatan ini berasal dari pendidikan SMA.

6. Lama Bekerja di Kantor

Lamanya responden bekerja di kantor kecamatan ini dimasukkan sebagai identitas responden, karena peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai yang sudah

lama bekerja di kantor ini dengan yang baru bekerja. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel dibawah ini:

Tabel 5.6

Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja Di Kantor

No.	Lama Bekerja di Kantor	Jumlah Responden	%
1	< 1 tahun	2	4,3
2	1 – 10 tahun	36	78,4
3	11 – 20 tahun	7	15,2
4	> 20 tahun	1	2,1
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja 1-10 tahun lebih banyak yaitu 78,4% , sedangkan yang bekerja 11-20 tahun 15,2% , kurang dari 1 tahun sebanyak 4,3% , dan lebih dari 20 tahun 2,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja selama 10 tahunan di kantor kecamatan lebih banyak.

B. Modal Sosial

1. Jaringan

Perkembangan jaringan pada konsep modal sosial itu dapat diukur dengan tingkat partisipasi para pegawai dalam kantor kecamatan dan bagaimana komunikasi sesama antar pegawai dalam kantor kecamatan itu, seperti tingkat partisipasi pegawai dalam menyelesaikan konflik yang muncul di dalam kantor kecamatan, bagaimana antusias pegawai dalam kegiatan-kegiatan informal (rekreasi, jalan pagi bersama) yang diadakan kantor, apakah jabatan itu menjadi pembatas dalam berkomunikasi di dalam kantor, dan frekuensi responden yang

memilih adanya perbedaan posisi dalam organisasi dapat menciptakan kerja sama antar pegawai. Berikut tabel distribusi jawaban responden mengenai jaringan modal sosial pada pegawai.

Tabel 5.7

Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Jaringan

Aspek	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	
						%	N
Partisipasi aktif dalam menyelesaikan konflik di dalam kantor	-	6,5	21,7	60,9	10,9	100,0	46
Mengikuti kegiatan informal yang diadakan kantor	4,3	-	15,2	65,2	15,2	100,0	46
Jabatan yang selalu menjadi pembatas dalam berkomunikasi	8,7	21,7	-	37,0	32,6	100,0	46
Perbedaan posisi yang dapat menciptakan kerjasama	8,7	17,4	13,0	39,1	21,7	100,0	46

Sumber: Data Primer 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 46 responden yang menjawab 4 pernyataan mengenai unsur modal sosial jaringan ini. Untuk pernyataan aspek yang pertama itu, ada 60,9% yang menjawab setuju, 21,7% menjawab cukup setuju, 10,9% menjawab sangat setuju, 6,5% menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju untuk pernyataan tentang partisipasi aktif dalam menyelesaikan konflik di dalam kantor.

Untuk pernyataan yang kedua, dengan jawaban setuju itu ada 65,2% , yang menjawab cukup setuju dan sangat setuju itu sama yaitu sebanyak 15,2% dan yang menjawab sangat tidak setuju itu ada 4,3% serta tidak ada yang menjawab

tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa para pegawai kantor kecamatan selalu bepergian bersama baik itu dalam hal rekreasi atau hanya sebatas jogging untuk meningkatkan keeratn hubungan diantara mereka.

Adapun untuk pernyataan yang ketiga, ini responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 37,0% , yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 32,6% , yang menjawab setuju sebanyak 21,7% , yang menjawab sangat setuju sebanyak 8,7% , dan tidak ada yang menjawab cukup setuju. Responden banyak yang menjawab tidak setuju itu dikarenakan pernyataan ini merupakan pernyataan konotasi negatif, dimana bobot penilaian jawabannya pun berbeda, yaitu penilaian sangat setuju itu 1, setuju itu 2, cukup setuju itu 3, tidak setuju itu 4, dan sangat tidak setuju itu 5. Jadi berdasarkan tabel di atas itu menunjukkan bahwa jabatan seseorang di dalam kantor kecamatan ini tidak mutlak menjadi pembatas dalam berkomunikasi sesamanya baik antar pegawai, pegawai dengan atasannya, atau pegawai dengan masyarakatnya.

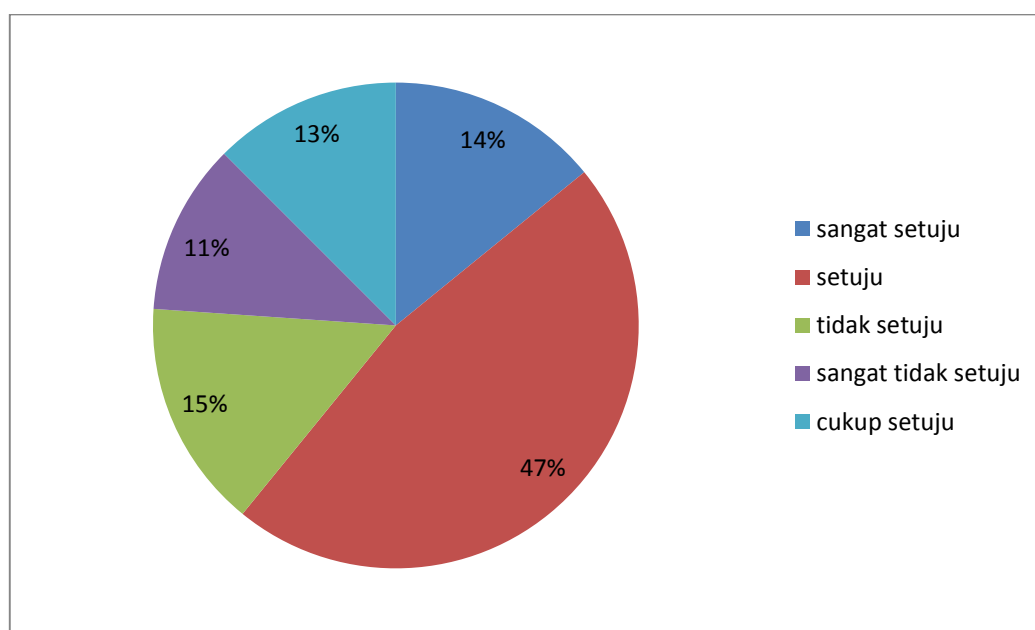
Untuk pernyataan yang keempat ini responden banyak yang menjawab setuju yaitu ada 39,1% , sangat setuju ada 21,7% , tidak setuju ada 17,4% , cukup setuju ada 13,0% , dan yang menjawab sangat tidak setuju itu ada 8,7%. Hal ini berarti bahwa perbedaan posisi pada pegawai kantor kecamatan itu dapat menciptakan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Secara keseluruhan menunjukkan responden lebih cenderung memilih jawaban setuju untuk mengikuti kegiatan informal yang diadakan kantor dan kurang responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju untuk pernyataan

yang sama, ini dikarenakan responden atau pegawai kantor kecamatan sangat menyukai waktu senggang yang mereka manfaatkan untuk menikmati kebersamaan mereka di luar kantor dengan berbelanja bersama, rekreasi, makan bersama, berjalan-jalan bersama, dan lainnya yang bisa mereka lakukan dengan hati yang tenang.

Selain tabel distribusi responden di atas, ada juga diagram lingkaran yang mengukur tentang persentase jumlah pemilihan jawaban responden terkait dengan pernyataan seputar jaringan modal sosial, seperti di bawah ini:

Gambar 5.1



Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Jaringan (N=46)

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan data dari diagram di atas, dapat kita lihat bahwa dari jawaban responden mengenai unsur modal sosial jaringan yang dijabarkan ke dalam bentuk 4 pernyataan menunjukkan bahwa responden lebih banyak yang memilih setuju

47% mengenai jaringan atau kekerabatan mereka diantar pegawai, dan paling sedikit yang memilih sangat tidak setuju dengan 11%. Hal ini dikarenakan responden mengakui bahwa hubungan sosial / jaringan yang ada diantara mereka ikatannya sangat kuat dengan orang lain, baik itu dengan atasan, bawahan, atau dengan pegawai yang lain.

2. Kepercayaan

Adapun kepercayaan yang dapat diukur dengan tingkat kepercayaannya dan tingkat toleransi sesama pegawai di dalam kantor tersebut. Berikut ini akan ditampilkan tabel yang berhubungan dengan kepercayaan, yaitu :

Tabel 5.8

Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Kepercayaan

Aspek	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	
						%	N
Sikap percaya dengan rekan kerjanya	-	4,3	23,9	50,0	21,7	100,0	46
Sikap percaya dengan rekan kerja dalam kesulitan saat bekerja	-	4,3	10,9	50,0	34,8	100,0	46
Toleransi dalam berpendapat	-	2,2	2,2	58,7	37,0	100,0	46
Toleransi dalam beragama	-	-	6,5	50,0	43,5	100,0	46

Sumber: Data Primer 2017

Pada tabel di atas yaitu tabel 5.8 menunjukkan untuk pernyataan pertama itu ada 50,0% atau sebanyak 23 orang responden yang memilih setuju, namun ada juga yang memilih cukup setuju yaitu ada 11 orang atau 23,9% , yang memilih sangat setuju ada 10 orang atau 21,7% , tidak setuju ada 2 orang atau 4,3% , dan

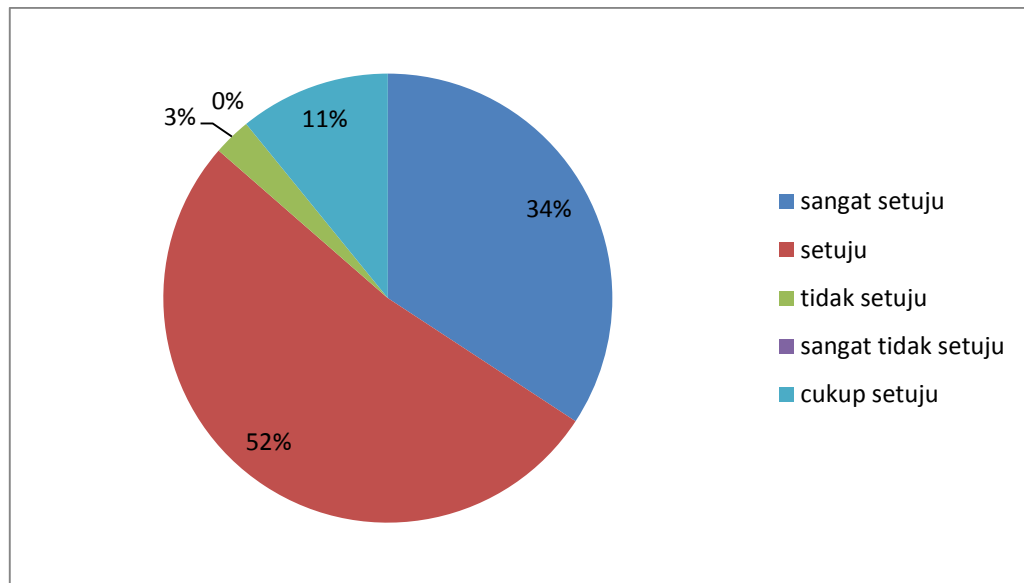
tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Pada pernyataan yang kedua itu menunjukkan yang memilih setuju juga ada 23 orang atau sebagian dari jumlah responden 50% , sangat setuju ada 34,8% atau sebanding dengan 16 orang, cukup setuju ada 5 orang 10,9% , tidak setuju ada 2 orang 4,3% , dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju.

Pernyataan atau aspek yang ketiga dapat kita lihat bahwa dari 46 responden yang memilih setuju ada 27 orang yaitu sebesar 58,7% , yang memilih sangat setuju ada 17 orang sebesar 37,0% , yang memilih cukup setuju dan tidak setuju ada 1 orang atau sebesar 2,2%, dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Sedangkan pada aspek keempat kita lihat bahwa yang memilih setuju ada setengah dari jumlah responden 50,0% , yang memilih sangat setuju ada 43,5%. Ada juga yang memilih cukup setuju sebesar 6,5% , namun tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan didapatkan responden yang memilih jawaban setuju itu lebih banyak dan jawaban tidak setuju itu kurang banyak yang memilih dan ini terletak pada aspek toleransi dalam berpendapat. Hal ini dikarenakan bahwa responden menghargai setiap pendapat yang dikemukakan oleh rekan kerjanya, baik itu pendapat dari atasan maupun dari bawahan.

Selain tabel distribusi responden di atas, ada juga diagram lingkaran yang mengukur tentang persentase jumlah pemilihan jawaban responden terkait dengan pernyataan seputar kepercayaan modal sosial, seperti di bawah ini:

Gambar 5.2



Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Kepercayaan (N=46)

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan data dari diagram di atas, dapat kita lihat bahwa dari jawaban responden mengenai unsur modal sosial kepercayaan yang dijabarkan ke dalam bentuk 4 pernyataan, secara keseluruhan lebih banyak yang memilih setuju (52%) daripada sangat tidak setuju yang tidak ada nilainya (0%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan pegawai di kantor kecamatan ini dapat diukur dari sikap percaya dan toleransi di dalam kantor yaitu dengan menjaga dan saling percaya satu sama lain, serta toleransi beragamanya, maupun toleransi dalam berpendapatnya.

3. Norma

Berikut ini akan disajikan tabel untuk menggambarkan sikap atau tanggapan responden dalam memilih jawaban untuk pernyataan-pernyataan mengenai norma dalam kantor kecamatan.

Tabel 5.9

Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Norma

Aspek	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	
						%	N
Aturan yang ditetapkan kantor	-	-	2,2	60,9	37,0	100,0	46
Berusaha bekerja demi mencapai visi, misi, dan tujuan kantor	-	-	2,2	45,7	52,2	100,0	46

Sumber: Data Primer 2017

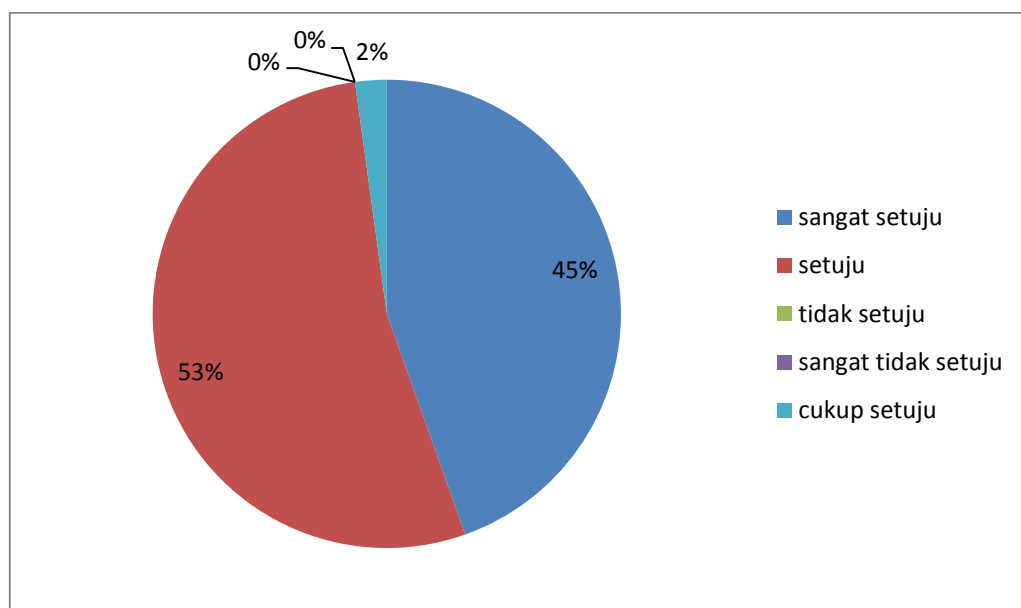
Dari tabel 5.9 yang kita lihat itu menunjukkan bahwa responden yang memilih setuju ada 60,9% , yang memilih sangat setuju ada 37,0% , yang memilih cukup setuju ada 2,2% , tapi tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada tabel 5.9 untuk aspek yang kedua itu juga menunjukkan bahwa banyak responden yang memilih sangat setuju yaitu ada 52,2% , yang memilih setuju ada 45,7% , yang memilih cukup setuju hanya dengan 2,2% , dan juga tetap tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka secara keseluruhan lebih banyak responden yang memilih jawaban setuju untuk aspek aturan yang ditetapkan kantor dan sedikit responden yang memilih jawaban netral atau cukup setuju, ini dikarenakan bahwa responden mematuhi segala peraturan yang dibuat di dalam kantor, jadi jika ada suatu masalah yang terjadi, mereka akan cepat menentukan cara penyelesaiannya sesuai

dengan prosedur atau peraturan kerja yang telah mereka sepakati bersama, misalnya ada pegawai yang terlambat datang selama seminggu, maka sesuai dengan prosedur atau aturan kerja yang telah disepakati, pegawai tersebut wajib membayar denda atau sanksi atas kesalahan yang telah dibuatnya.

Selain tabel distribusi responden di atas, ada juga diagram lingkaran yang mengukur tentang persentase jumlah pemilihan jawaban responden terkait dengan pernyataan seputar norma modal sosial, seperti di bawah ini:

Gambar 5.3



Distribusi Responden Menurut Unsur Modal Sosial Norma (N=46)

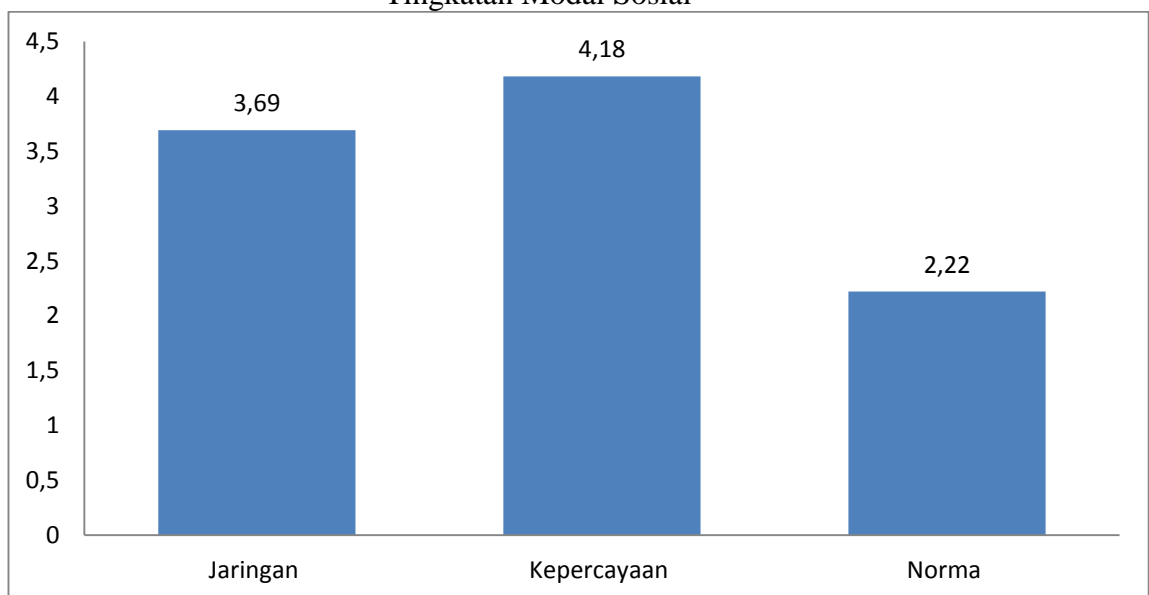
Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan data di atas, dapat kita lihat bahwa dari jawaban responden mengenai unsur modal sosial norma yang dijabarkan ke dalam bentuk 2 pernyataan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, karena responden lebih memilih jawaban setuju

untuk semua pernyataan dengan nilai 53%, karena esponden atau dalam hal ini adalah pegawai kantor kecamatan itu sangat mematuhi peraturan atau selalu berusaha keras untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari kantor kecamatan tersebut.

Oleh karena itu, dari beberapa tabel dan grafik yang ditampilkan dan juga berdasarkan bobot penilaian yang didapatkan responden melalui pilihan jawabannya, maka akan diklasifikasikan tingkatan distribusi dari pemilihan jawaban responden mengenai modal sosial, seperti yang di bawah ini:

Gambar 5.4
Tingkatan Modal Sosial

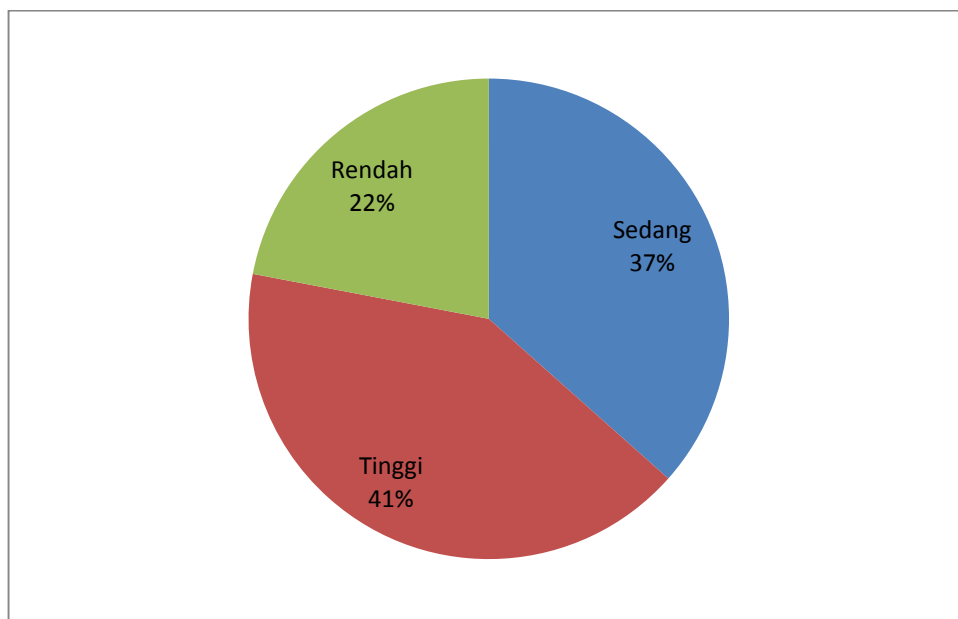


Sumber: Data Primer 2017

Keterangan : a. Tingkatan kelas rendah apabila hasilnya dibawah 2,3
b. Tingkatan kelas sedang apabila hasilnya antara 2,3 – 3,7
c. Tingkatan kelas tinggi apabila hasinya diatas 3,7

Dari grafik di atas, dapat kita lihat bahwa angka 3,69 itu merupakan jaringan yang termasuk kelas sedang, 4,18 itu kepercayaan yang termasuk kelas tinggi, dan 2,22 itu norma yang termasuk kelas rendah. Angka-angka di atas didapat dari total bobot penilaian jawaban responden dibagi dengan jumlah responden kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan yang dijabarkan masing-masing variabel. Berikut penjabaran melalui sebuah grafik lingkaran mengenai tingkatan kelas menurut unsur modal sosial.

Gambar 5.5



Tingkatan Kelas Keseluruhan Unsur Modal Sosial

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan grafik diatas sudah jelas menunjukkan bahwa yang termasuk kelas tinggi dengan 41% itu ada unsur kepercayaan, kemudian kelas sedang dengan 37% ada unsur jaringan, dan kelas rendah ada unsur norma dengan 22%.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat kualitas & kuantitas kerja, penyesuaian kerja, keandalan, hubungan kerja, serta keselamatan kerja melalui sikap atau tanggapan responden yang telah didapatkan. Berikut ini akan ditampilkan tabel yang dapat mewakili keseluruhan tabel atau pernyataan yang didapatkan di lapangan.

Tabel 5.10
Distribusi Responden Menurut Kinerja Pegawai

Aspek	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	
						%	N
Kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya	-	8,7	4,3	73,9	13,0	100,0	46
Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	2,2	2,2	17,4	60,9	17,4	100,0	46
Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor	-	2,2	21,7	56,5	19,6	100,0	46
Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	-	-	15,2	56,5	28,3	100,0	46
Mendahulukan pekerjaan yang prioritas kerja	4,3	-	10,9	50,0	34,8	100,0	46
Dapat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru di kantor	-	-	23,9	56,5	19,6	100,0	46
Taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan	-	-	10,9	63,0	26,1	100,0	46
Handal dalam melaksanakan prosedur kerja	2,2	4,3	21,7	65,2	6,5	100,0	46
Bekerja dengan baik dalam team	-	-	13,0	65,2	21,7	100,0	46
Bekerja sesuai dengan jabatan	-	4,3	6,5	58,7	30,4	100,0	46

Mematuhi seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan	-	-	-	69,6	30,4	100,0	46
Lebih mengutamakan pencegahan kecelakaan kerja	-	-	6,5	56,5	37,0	100,0	46

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 5.10 ini menunjukkan untuk aspek yang pertama ada 73,9% yang memilih sikap setuju dalam pernyataan ini. Ada juga yang memilih 13,0% yang memilih sangat setuju, tidak setuju ada 8,7% , cukup setuju ada 4,3% dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan yang kedua itu ada 60,9% yang menjawab setuju, 17,4% yang menjawab sangat setuju dan cukup setuju, dan ada 2,2% yang menjawab sangat tidak setuju serta tidak setuju dari 46 responden.

Dari tabel di atas untuk aspek ketiga dapat kita lihat bahwa tetap pilihan responden yaitu setuju dengan 56,5% , cukup setuju dengan 21,7% , sangat setuju ada 19,6% , tidak setuju dengan 2,2% , dan tetap juga tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Tidak jauh berbeda dengan aspek yang keempat, responden memilih setuju 56,5% , sangat tidak setuju 28,3% , 15,2% cukup setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk aspek yang kelima itu ada 50,0% yang memilih setuju, sangat setuju ada 34,8% , cukup setuju ada 10,9% , sangat tidak setuju ada 4,3% , dan tidak ada yang menjawab tidak setuju. Untuk aspek yang keenam itu ada 56,5

yang menjawab setuju, cukup setuju ada 23,9% , sangat setuju ada 19,6% , dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

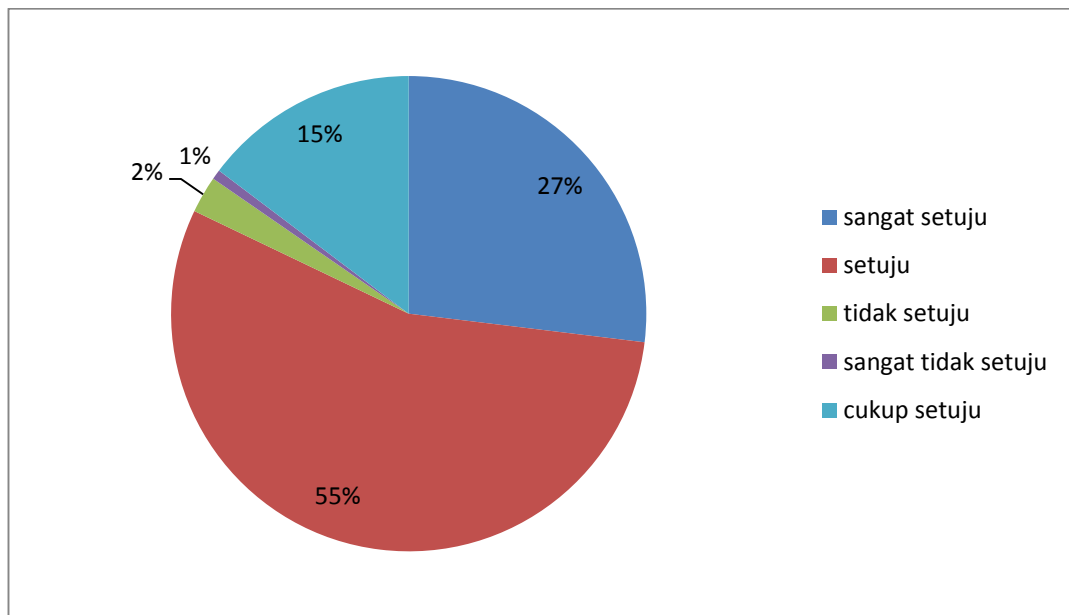
Pada aspek yang ketujuh dapat kita lihat bahwa dari 46 responden itu ada 63,0% yang setuju, sangat setuju ada 26,1% , cukup setuju 10,9% dan tetap saja tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan pada aspek kedelapan itu ada 65,2% yang menjawab setuju dari total 46 responden, namun ada juga yang menjawab cukup setuju 21,7% , sangat setuju 6,5% , tidak setuju ada 4,3% , dan sangat tidak setuju itu ada 2,2%.

Untuk aspek yang kesembilan itu dapat kita lihat yang memilih setuju ada 65,2% , sangat setuju 21,7% , cukup setuju 13,0% , tetapi tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berbeda dengan aspek kesepuluh yaitu yang memilih terbanyak itu ada pada pilihan jawaban setuju sebesar 58,7% , sangat setuju itu ada 30,4% , cukup setuju 6,5% , tidak setuju 4,3% , dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju.

Lain halnya dengan aspek kesebelas yang bisa kita lihat pada tabel tersebut. Pada tabel tersebut sudah jelas bahwa dari 46 responden itu hanya dua pilihan jawaban yang mereka pilih yaitu setuju dengan 69,6% dan 30,4% sangat setuju, sedangkan tidak ada yang memilih cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Yang terakhir adalah aspek yang duabelas, itu menunjukkan bahwa sebagian dari responden itu memilih setuju sebesar 56,5% , untuk yang memilih sangat setuju itu ada 37,0% , cukup setuju 6,5% dan tidak ada yang memilih tidak setuju serta sangat tidak setuju.

Selain tabel distribusi responden di atas, ada juga diagram lingkaran yang mengukur tentang persentase jumlah pemilihan jawaban responden terkait dengan pernyataan seputar kinerja pegawai, seperti di bawah ini:

Gambar 5.6



Distribusi Responden Menurut Kinerja Pegawai (N=46)

Sumber: Data Primer 2017

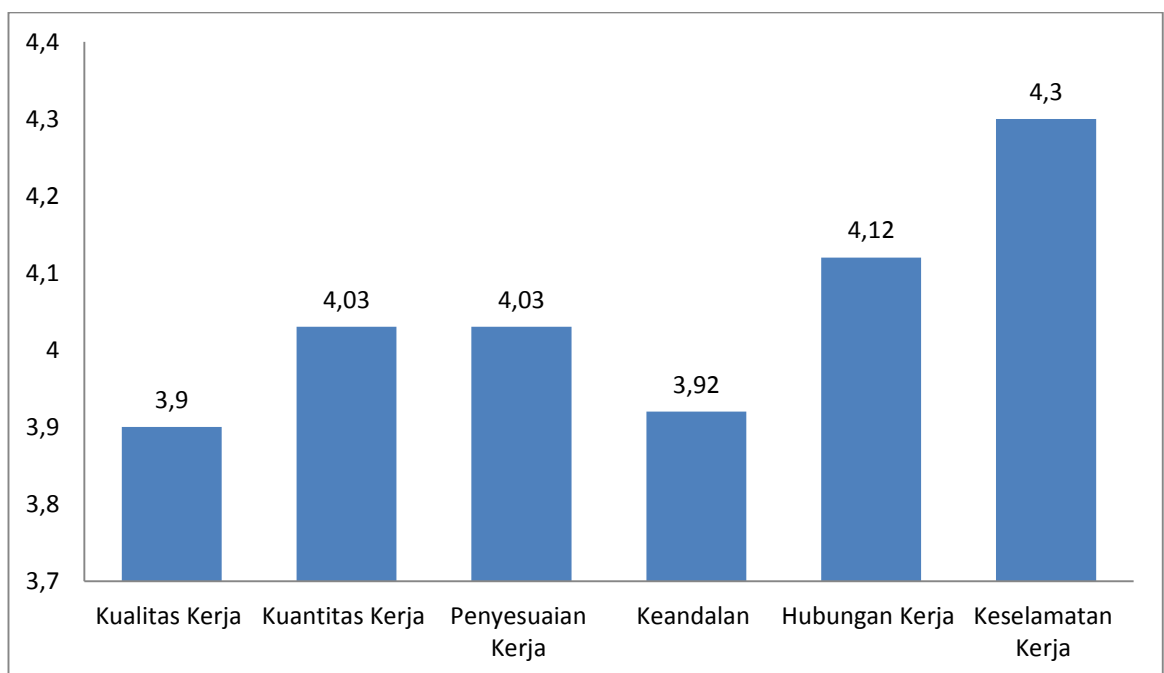
Diagram di atas menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan yang dijabarkan mengenai kinerja pegawai, secara keseluruhan responden cenderung memilih jawaban setuju (55%) tetapi sangat sedikit yang menjawab sangat tidak setuju hanya 1%.

Hal ini dikarenakan pegawai atau responden di Kantor Kecamatan Tamalanrea memiliki kinerja yang sangat baik dan juga mampu mencegah terjadinya kecelakaan atau dapat menjaga keselamatan kerja para pegawainya,

yang dapat menunjang meningkatnya kinerja pegawai yang dimiliki masing-masing pegawai di kantor tersebut.

Oleh karena itu, dari beberapa tabel dan grafik yang ditampilkan dan juga berdasarkan bobot penilaian yang didapatkan responden melalui pilihan jawabannya, maka akan diklasifikasikan tingkatan distribusi dari pemilihan jawaban responden mengenai kinerja pegawai, seperti yang di bawah ini:

Gambar 5.7
Tingkatan Kinerja Pegawai



Sumber: Data Primer 2017

Keterangan : a. Tingkatan kelas rendah apabila hasilnya dibawah 2,3
b. Tingkatan kelas sedang apabila hasilnya antara 2,3 – 3,7
c. Tingkatan kelas tinggi apabila hasinya diatas 3,7

Dari grafik di atas, dapat kita lihat bahwa secara keseluruhan indikator kinerja pegawai ini semua berada pada tingkatan kelas tinggi karena nilainya berada diatas 3,7 . Angka-angka di atas didapat dari total bobot penilaian jawaban

responden dibagi dengan jumlah responden kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan yang dijabarkan masing-masing variabel.

D. Analisis Hubungan antara Modal Sosial dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis akan merinci lebih lanjut permasalahan tersebut. Adapun permasalahan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu:

1. Hubungan antara modal sosial jaringan dengan kinerja pegawai.
2. Hubungan antara modal sosial kepercayaan dengan kinerja pegawai.
3. Hubungan antara modal sosial norma dengan kinerja pegawai.

Berikut ini akan ditampilkan hasil dari tabel uji korelasi, yaitu:

a. Hubungan Antara Modal Sosial Jaringan Dengan Kinerja Pegawai

Modal sosial jaringan di ukur dengan tingkat partisipasi dan cara berkomunikasi responden. Modal sosial jaringan tersebut akan dihubungkan dengan kinerja pegawai. Adapun yang dijadikan alat ukur untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penyesuaian kerja, keandalan, hubungan kerja, dan keselamatan kerja. Sebelumnya telah di ukur tingkat modal sosial jaringan dan tingkat kinerja pegawai melalui jawaban-jawaban dari responden, oleh karena itu kali ini penulis akan mengukur atau menguji nilai atau hasil dari jawaban responden itu tentang modal sosial jaringan dan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.11

Uji Korelasi Product Moment Hubungan Modal Sosial Jaringan Dengan Kinerja Pegawai

		Total Jaringan (X ₁)	Total Variabel Kinerja Pegawai
Total Jaringan (X ₁)	Pearson Correlation	1	,346*
	Sig. (2-tailed)		,018
	N	46	46
Total Variabel Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,346*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	46	46

Sumber: Data Primer 2017

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka korelasi atau r hitung antara modal sosial jaringan dengan kinerja pegawai didapat $0,346 > r$ tabel (5%) = $0,291$ dengan signifikansi $.sig = 0,018 < 0,05$ dan total nilai $N = 46$, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara modal sosial jaringan dengan kinerja pegawai, namun hubungannya tidak begitu kuat karena pegawai ini terlalu memperhatikan jabatan sehingga mereka kurang berkomunikasi dengan atasannya dan juga ke masyarakat.

Dengan kata lain, unsur modal sosial yaitu jaringan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hubungan tersebut tidaklah begitu kuat sehingga tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di kantor kecamatan tersebut.

b. Hubungan Antara Modal Sosial Kepercayaan Dengan Kinerja Pegawai

Modal sosial kepercayaan di ukur dengan tingkat sikap percaya dan toleransinya responden. Modal sosial kepercayaan tersebut akan dihubungkan dengan kinerja pegawai. Adapun yang dijadikan alat ukur untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penyesuaian kerja, keandalan, hubungan kerja, dan keselamatan kerja. Sebelumnya telah di ukur tingkat modal sosial kepercayaan dan tingkat kinerja pegawai melalui jawaban-jawaban dari responden, oleh karena itu kali ini penulis akan mengukur atau menguji nilai atau hasil dari jawaban responden itu tentang modal sosial kepercayaan dan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.12

Uji Korelasi Product Moment Hubungan Modal Sosial Kepercayaan Dengan Kinerja Pegawai

		Total Kepercayaan (X_2)	Total Variabel Kinerja Pegawai
Total Kepercayaan (X_2)	Pearson Correlation	1	,083
	Sig. (2-tailed)		,583
	N	46	46
Total Variabel Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,083	1
	Sig. (2-tailed)	,583	
	N	46	46

Sumber: Data Primer 2017

Pada tabel 5.21 di atas dapat kita lihat bahwa angka korelasi r hitung antara modal sosial kepercayaan dengan kinerja pegawai didapat $0,083 < r$ tabel $(5\%) = 0,291$ dengan signifikansi $.sig = 0,583 > 0,05$ dan total nilai $N = 46$, maka

Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan korelasi 0,083 tidak signifikan, walaupun tingkat kepercayaannya sangat tinggi tetapi itu tidak menjamin dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

c. Hubungan Antara Modal Sosial Norma Dengan Kinerja Pegawai

Modal sosial norma di ukur dengan tingkat sikap responden dengan adanya aturan yang ada di kantor kecamatan ini. Modal sosial norma tersebut akan dihubungkan dengan kinerja pegawai. Adapun yang dijadikan alat ukur untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penyesuaian kerja, keandalan, hubungan kerja, dan keselamatan kerja. Sebelumnya telah di ukur tingkat modal sosial norma dan tingkat kinerja pegawai melalui jawaban-jawaban dari responden, oleh karena itu kali ini penulis akan mengukur atau menguji nilai atau hasil dari jawaban responden itu tentang modal sosial norma dan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.13

Uji Korelasi Product Moment Hubungan Modal Sosial Norma Dengan Kinerja Pegawai

		Total Norma (X ₃)	Total Variabel Kinerja Pegawai
Total Norma (X ₃)	Pearson Correlation	1	,344*
	Sig. (2-tailed)		,019
	N	46	46
Total Variabel Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,344*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	46	46

Sumber: Data Primer 2017

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka korelasi atau r hitung antara modal sosial norma dengan kinerja pegawai didapat $0,344 > r \text{ tabel } (5\%) = 0,291$ dengan signifikansi $.sig = 0,019 < 0,05$ dan total nilai $N = 46$, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan korelasi $0,344$ signifikan, karena pegawai bekerja sesuai dengan aturan, visi, misi, dan tujuan kantor sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan beberapa tabel korelasi yang telah dilakukan, maka didapatkan juga hasil hitungan keseluruhan nilai modal sosial dengan kinerja pegawai yang diuji melalui korelasi product moment seperti di bawah ini.

Tabel 5.14

Uji Korelasi Product Moment Hubungan Keseluruhan Unsur Modal Sosial Dengan Kinerja Pegawai

		Total Modal Sosial	Total Kinerja Pegawai
Total Modal Sosial	Pearson Correlation	1	,297*
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	46	46
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,297*	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	46	46

Sumber: Data Primer 2017

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka korelasi atau r hitung antara keseluruhan unsur modal sosial dengan kinerja pegawai didapat $0,297 > r \text{ tabel } (5\%) = 0,291$ dengan signifikansi $.sig = 0,045 < 0,05$ dan total nilai $N = 46$, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan korelasi $0,297$ adalah

signifikan, tetapi tidak begitu kuat karena kepercayaan tidak ada hubungan dengan kinerja pegawai.

Dengan kata lain, hubungan antara modal sosial dengan kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki hubungan, tetapi hubungan tersebut tidak begitu erat atau tidak berkaitan, sehingga penambahan unsur modal sosial itu keterkaitannya hanya sedikit dengan tingkat kinerja pegawai di kantor kecamatan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang mengkaji variabel modal sosial dan kinerja pegawai dalam kaitan tentang hubungannya di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Modal sosial pada pegawai yang mau kita lihat adalah unsur jaringan, kepercayaan, dan norma. Penelitian ini dilakukan terhadap 46 sampel pegawai di kantor kecamatan, lebih tepatnya di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Adapun hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. H_0 \longrightarrow Tidak terdapat hubungan antara modal sosial dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.
- b. H_a \longrightarrow Terdapat hubungan antara modal sosial dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

Suatu hubungan dinyatakan signifikan dalam arti tolak H_0 terima H_a , jika r yang diperoleh atau hasil hitung adalah sama atau melebihi angka yang terdapat dalam tabel distribusi r pada tingkat signifikan 0,05. Sebaliknya suatu hubungan dinyatakan tidak signifikan dalam arti tolak H_a terima H_0 , jika r dari hasil hitung lebih kecil dari angka yang terdapat dalam tabel distribusi r pada tingkat signifikan 0,05. Dengan melihat angka probabilitas, dengan aturan :

- a. Probabilitas Sig. > 0.05, maka H_0 diterima.

Berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komponen modal sosial dengan kinerja pegawai.

- b. Probabilitas Sig. < 0.05, maka H_0 ditolak.

Berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komponen modal sosial dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini, didapatkan beberapa hasil, yaitu:

1. Terdapat hubungan antara modal sosial jaringan dengan kinerja pegawai yang didapat melalui nilai r hitung $0,346 > r$ tabel (5%) yaitu $0,291$ dengan signifikansi $.sig = 0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak, namun hubungan tersebut tidaklah begitu kuat atau hubungannya hanya searah, karena pegawai terlalu memperhatikan jabatan sehingga mereka kurang berkomunikasi dengan atasannya dan juga ke masyarakat.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara modal sosial norma dengan kinerja pegawai dengan r hitung $0,344 > r$ tabel (5%) = $0,291$ dan $.sig = 0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja sesuai dengan aturan, visi, misi, dan tujuan kantor sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Modal sosial kepercayaan itu tidak terdapat suatu hubungan dengan kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $.sig = 0,583 > 0,05$ yang berarti hubungan korelasinya tidak signifikan, walaupun

tingkat kepercayaannya sangat tinggi tetapi itu tidak menjamin dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Maka secara keseluruhan penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara modal sosial terhadap kinerja pegawai, dengan signifikansi $.sig = 0,045 < 0,05$. Namun dari tiga variabel modal sosial yang telah diuji, terdapat satu variabel yang menggambarkan tidak adanya hubungan, meskipun dua variabel lainnya memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea.

B. Saran

- a. Sebaiknya para pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan itu perlu mencoba atau menjaga kepercayaan sesama pegawai dengan atasannya atau dengan masyarakat.
- b. Sebaiknya para pegawai perlu bertoleransi kepada sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan, baik itu toleransi dalam memberikan sebuah pendapat atau dalam kebersamaannya dengan pegawai lain yang berbeda suku dan agama.
- c. Pemerintah hendaknya menjadikan modal sosial sebagai pendekatan dalam proses perencanaan, penyusunan kebijakan dan implementasi program bagi masyarakat, sehingga dapat menjadi sumber dan kekuatan dalam mengefektifkan potensi dan modal-modal lainnya pada pegawai di dalam sebuah kantor kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, Yus & Islandsript. (2011). *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2014). *Statistik Modal Sosial*. Katalog BPS: 3308003. Jakarta : Kantor Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar, BPS-Statistics Kota Makassar. (2016). *Kecamatan Tamalanrea Dalam Angka Tamalanrea In Figure 2016*. Katalog BPS: 1101002.7371002. Makassar : Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar Sulawesi Selatan.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, John W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Cendani, Citta., Endang Tjahjaningsih. (2015). “*Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi.*” *Jurnal Media dan Manajemen* 30, (2), 151-154.
- Fukuyama, Francis. (2002). *Trust (Kebajikan Sosial dan Penciptaan Kemakmuran)*. Yogyakarta : CV Qalam.
- Field, John. (2011). *Modal Sosial*. Bantul : Kreasi Wacana.
- Ibrahim, Linda Darmajanti. (2002). “*Kehidupan Berorganisasi Sebagai Modal Sosial Komunitas Jakarta.*” *Jurnal Sosiologi LABSOSIO Universitas Indonesia*. 9-29.
- Khusaini, M. (2003). “*Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen organisasi, dan prestasi kerja.*” *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, (1), 34-58.

- Kusuma, Dirk Malaga. (2013). "*Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.*" Jurnal Administrasi Negara. 1390-1393.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2009). "*Pentingnya Modal Sosial dalam Perusahaan.*" Diakses pada tanggal 1 November 2016.
<<https://ronawajah.wordpress.com/2009/11/15/pentingnya-modal-sosial-dalam-perusahaan/>>.
- Mustofa, Dhieta. (2014). "*Konsep Kepercayaan, Norma, dan Jaringan dalam Teori Modal Sosial.*" Diakses pada tanggal 18 Oktober 2016.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA, cv.
- Suyanto, Bagong & Sutinah. (2011). *Metode Penelitian Sosial (Berbagai Alternatif Pendekatan)*. Jakarta : Kencana.
- Syakra, Rusydi. (2003). "Modal Sosial (Konsep dan Aplikasi)." Jurnal Masyarakat dan Budaya 5, (1), 2-4.

LAMPIRAN

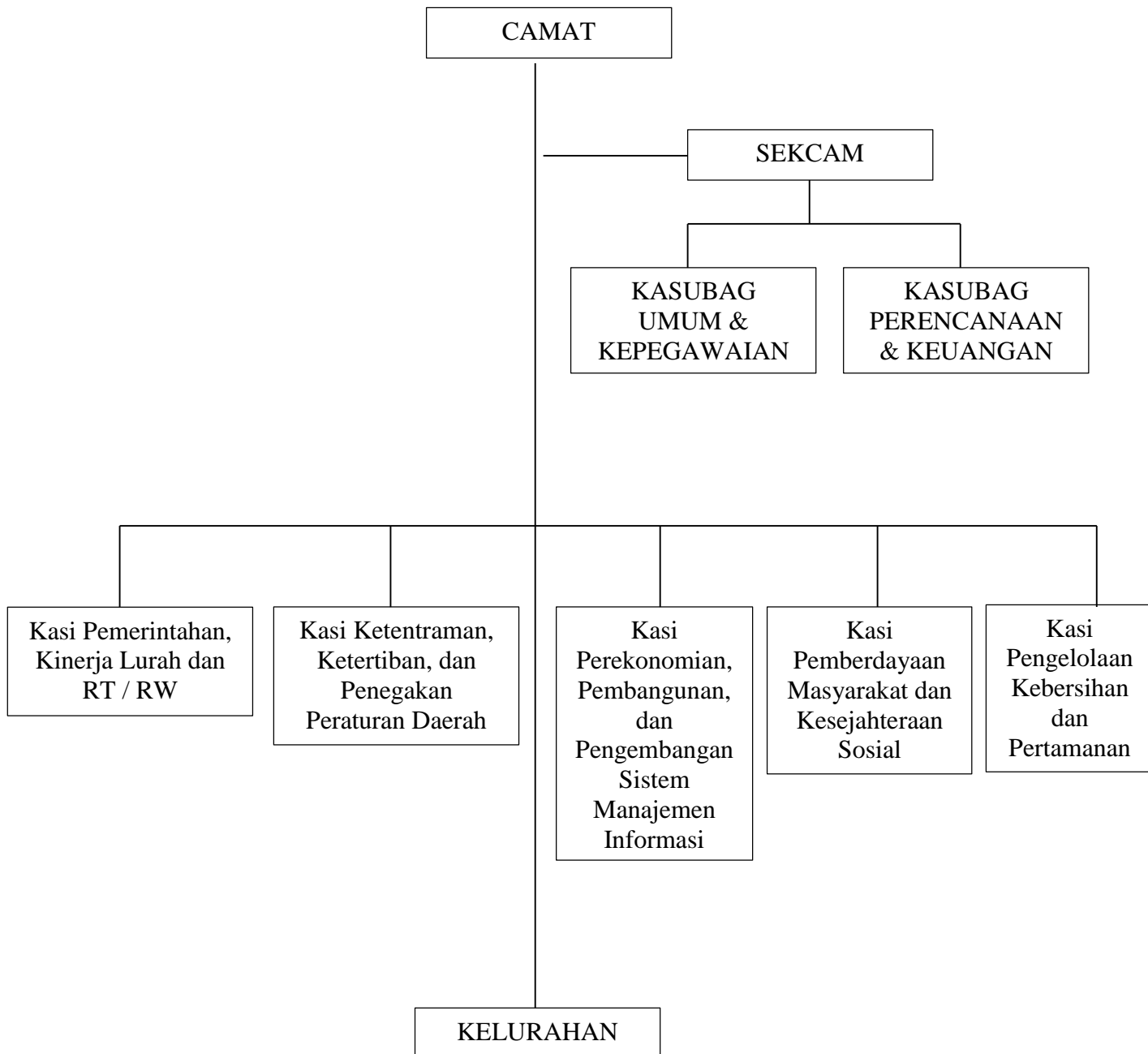
LAMPIRAN 1

PETA LOKASI PENELITIAN



LAMPIRAN 2

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN TAMALANREA



LAMPIRAN 3

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 1571/S.01P/P2T/02/2017
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bid. Akademik dan Pengembangan FISIP UNHAS Makassar Nomor : 1316UN4.8.1/PL.02/2017 tanggal 13 Februari 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : A. DYAH PRATIWI
Nomor Pokok : E411 13 019
Program Studi : Sosiologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 27 Februari s/d 27 Maret 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 20 Februari 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. YASIN, SE., MS.
Panglima Pemina Utama Madya
Nip. 19840613 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Wakil Dekan Bid. Akademik dan Pengembangan FISIP UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

SINAP PTSP 20-02-2017



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbbkpmmd.sulselprov.go.id> Email : p2t_prov.sulsel@yahoo.com
Makassar 90222



LAMPIRAN 4

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
KECAMATAN TAMALANREA**

Jalan Perintis Kemerdekaan No.116 Telp (0411) 9231775 Makassar

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 660.109/KCT/IV/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MAHYUDDIN, S.STP.M.AP
Nip : 19781224 199711 1 001
Jabatan : Sekretaris Camat Tamalanrea

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : A. DYAH PRATIWI
Nim / Jurusan : E41113019 / SOSIOLOGI
Instansi / Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNHAS
Judul : "HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIKANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA
MAKASSAR"

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian / pengambilan data pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dari tanggal 27 Februari s/d 27 Maret 2017 .

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan, untuk dipergunakan seperlunya

a.n. Camat Tamalanrea
Sekretaris

MAHYUDDIN, S.STP. M.AP

Pangkat : Pembina

Nip. 19781224 199711 1 001

LAMPIRAN 5

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR”

Responden yang saya hormati,

Saya A. DYAH PRATIWI mahasiswi Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar. Untuk memperoleh data responden demi terselesaikannya skripsi saya, yang berjudul :
**“HUBUNGAN MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR”**,
maka dengan ini saya membuat kuesioner berupa pertanyaan tertutup kepada pegawai. Demi tercapainya hasil yang diinginkan, mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan benar. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Atas kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian : Berilah tanda (X) pada pilihan jawaban yang Anda pilih.

Isi (.....) sesuai dengan pendapat Anda.

Kuesioner Karakteristik

• No. Kuesioner :

• Tanggal Wawancara :

Identitas Responden

1. Nama :

2. Alamat tempat tinggal :

3. Usia : tahun

4. Jenis kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan

5. Agama : a. Islam
b. Kristen Katolik
c. Kristen Protestan
d. Hindu
e. Buddha
f. Lainnya, (.....)

6. Status : a. Lajang
b. Menikah
c. Janda / Duda

7. Pendidikan terakhir : a. Tidak / Belum pernah sekolah
b. Tidak / Belum tamat SD
c. SD
d. SMP Umum / SMP Kejuruan
e. SMA Umum / SMA Kejuruan
f. Diploma I / II / III

g. D4 / S1 / S2 / S3

8. Lama bekerja di kantor ini :

9. Jabatan Bapak/Ibu saat ini :

Berikut ini adalah pernyataan yang menandakan *hubungan modal sosial dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Tamalanrea*. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan penilaian :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

VARIABEL MODAL SOSIAL

No.	Modal Sosial	Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
Jaringan						
1.	Saya selalu berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan konflik-konflik yang muncul di dalam kantor kecamatan.					
2.	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan informal (rekreasi, jalan pagi bersama) yang diadakan kantor dalam rangka meningkatkan hubungan kedekatan pegawai/staf kecamatan.					

3.	Jabatan selalu menjadi pembatas dalam berkomunikasi di dalam kantor.					
4.	Perbedaan posisi dalam organisasi dapat menciptakan kerja sama antar pegawai.					
Kepercayaan		STS	TS	CS	S	SS
5..	Saya selalu mempercayai rekan kerja saya.					
6.	Saya selalu percaya bahwa rekan kerja saya akan membantu jika saya menemui kesulitan dalam pekerjaan.					
7.	Saya dan rekan kerja saling menghargai dalam memberikan pendapat dan saran satu sama lain secara terbuka.					
8.	Saya selalu menghargai kebersamaan dengan rekan kerja yang berbeda suku dan agama.					
Norma		STS	TS	CS	S	SS
9.	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan di dalam kantor kecamatan secara disiplin.					
10.	Saya selalu berusaha bekerja untuk mencapai visi, misi, dan tujuan kantor kecamatan ini.					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No.	Kinerja Pegawai	Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.					
3.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.					
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
6.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil kantor.					
7.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
8.	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja.					
9.	Saya bekerja dengan baik dalam team.					
10.	Saya bekerja sesuai dengan jabatan saya di kantor.					
11.	Saya mematuhi seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan kantor.					
12.	Saya lebih mengutamakan pencegahan kecelakaan kerja.					

“ TERIMA KASIH ”

LAMPIRAN 6

HASIL DATA OUTPUT PENELITIAN

Data Penilaian Kuesioner Modal Sosial

No.	Nama	Variabel Modal Sosial (X)					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Makmur	0	0	0	0	10	50
2	Irma Sastraningsih	0	1	2	5	2	38
3	Hadijah	0	1	2	7	0	36
4	Andi Nurdiana	0	2	0	6	2	38
5	Nikmatia. s	0	0	0	9	1	41
6	Irnayanti	0	1	3	6	0	35
7	Fitriah	0	1	5	2	2	35
8	Mahyuddin	1	1	1	4	3	37
9	Irmayanti	1	0	1	3	5	41
10	Nur bhakti eka prati	2	0	0	2	6	40
11	Munirah	0	2	0	8	0	36
12	Ahmad	0	0	1	9	0	39
13	Dra. Hj. A. Faisah H	1	0	2	4	3	38
14	Muh. Amin	0	1	0	5	4	42
15	Moch. Fach Rizal	0	2	0	7	1	37
16	Anita	2	0	2	5	1	33
17	Muzakkir	0	0	0	6	4	44
18	Abbas, Se.	0	0	0	0	10	50
19	Muhammad Ifnad, SH	0	5	0	5	0	30
20	Y	0	1	1	8	0	37
21	Hj. Nurmi	0	1	0	7	2	40
22	Rasyidin	0	1	0	5	4	42
23	Rosmawati	0	2	0	6	2	38
24	Rahmawati, Se.	0	0	1	2	7	46
25	Sitti Ruhani, Se.	1	0	2	4	3	38
26	H. A. Rahman	1	1	1	1	6	40
27	Hj. A. Bunga	0	0	1	7	2	41
28	Asiba	0	2	0	8	0	36
29	H. Sirajuddin, S. Ik	1	0	0	3	6	43

30	Sri Yulandari	0	0	1	4	5	44
31	Nur Handayani Hasan	1	0	0	4	5	42
32	Miriam Novita	0	1	3	6	0	35
33	Sri Purnama Juniati,	0	2	0	7	1	37
34	Hj. Vivi Angreany, S	1	2	0	2	5	38
35	Murnih	0	0	0	10	0	40
36	Harmia	0	1	0	5	4	42
37	Lidya	0	0	0	10	0	40
38	Sayyid Ilham Assegaf	1	0	0	1	8	45
39	N	0	1	5	2	2	35
40	P	2	0	1	4	3	36
41	Kaharuddin Bakti	0	0	3	6	1	38
42	A	0	0	0	6	4	44
43	S	2	0	5	3	0	29
44	R	2	0	0	6	2	36
45	H	1	0	2	5	2	31
46	A	1	1	0	6	2	37
	Jumlah	21	33	45	231	130	1790

Data Penilaian Kuesioner Kinerja Pegawai

No.	Nama	Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Total
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Makmur	0	0	1	8	3	50
2	Irma Sastraningsih	0	0	0	7	5	53
3	Hadijah	0	0	4	8	0	44
4	Andi Nurdiana	0	0	0	11	1	49
5	Nikmatia. s	0	0	0	11	1	49
6	Irnayanti	0	0	6	6	0	42
7	Fitriah	0	1	4	2	5	47
8	Mahyuddin	0	0	0	11	1	49
9	Irmayanti	0	0	2	7	3	49
10	Nur bhakti eka prati	1	0	5	3	3	43
11	Munirah	0	3	0	9	0	42
12	Ahmad	0	0	0	11	1	49
13	Dra. Hj. A. Faisah H	0	0	1	5	6	53
14	Muh. Amin	0	0	2	8	2	48
15	Moch. Fach Rizal	0	0	2	8	2	48
16	Anita	0	0	3	8	1	46
17	Muzakkir	0	0	0	8	4	52
18	Abbas, Se.	0	0	0	1	11	59
19	Muhammad Ifnad, SH	0	0	0	3	9	57
20	Y	0	0	7	5	0	41
21	Hj. Nurmi	0	0	2	10	0	46
22	Rasyidin	0	0	4	6	2	46
23	Rosmawati	0	1	0	11	0	46
24	Rahmawati, Se.	0	0	7	1	4	45
25	Sitti Ruhani, Se.	0	0	0	7	5	53
26	H. A. Rahman	1	1	0	9	1	44
27	Hj. A. Bunga	0	0	2	10	0	46
28	Asiba	0	0	0	12	0	48
29	H. Sirajuddin, S. Ik	1	0	0	6	5	50
30	Sri Yulandari	0	0	1	5	6	53
31	Nur Handayani Hasan	1	1	2	2	6	47
32	Miriam Novita	0	0	5	7	0	43
33	Sri Purnama Juniati,	0	0	0	12	0	48

34	Hj. Vivi Angreany, S	0	1	0	3	8	54
35	Murnih	0	0	0	12	0	48
36	Harmia	0	0	0	7	5	53
37	Lidya	0	0	0	12	0	48
38	Sayyid Ilham Assegaf	0	0	1	7	4	51
39	N	0	1	2	4	5	41
40	P	0	0	0	9	3	51
41	Kaharuddin Bakti	0	0	3	6	3	48
42	A	0	0	1	7	4	51
43	S	0	1	3	5	3	46
44	R	0	0	1	9	2	49
45	H	0	0	2	7	3	49
46	A	0	0	0	8	4	52
	Jumlah	4	10	73	334		2226

Data Output SPSS Frekuensi Kuesioner Penelitian

Output Frekuensi Identitas Responden

Statistics

		Usia Responden	Jenis Kelamin Responden	Agama Responden	Status Responden	Pendidikan Terakhir Responden	
N	Valid	46	46	46	46	46	
	Missing	1	1	1	1	1	

Statistics

		Lama bekerja di kantor ini
N	Valid	47
	Missing	0

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	2,1	2,2	2,2
	22	1	2,1	2,2	4,3
	23	2	4,3	4,3	8,7
	25	2	4,3	4,3	13,0
	26	4	8,5	8,7	21,7
	27	1	2,1	2,2	23,9
	29	3	6,4	6,5	30,4

	30	4	8,5	8,7	39,1
	31	1	2,1	2,2	41,3
	32	1	2,1	2,2	43,5
	35	1	2,1	2,2	45,7
	36	1	2,1	2,2	47,8
	39	1	2,1	2,2	50,0
	40	1	2,1	2,2	52,2
	42	2	4,3	4,3	56,5
	43	1	2,1	2,2	58,7
	44	4	8,5	8,7	67,4
	45	1	2,1	2,2	69,6
	46	1	2,1	2,2	71,7
	48	1	2,1	2,2	73,9
	50	1	2,1	2,2	76,1
	51	3	6,4	6,5	82,6
	52	1	2,1	2,2	84,8
	53	4	8,5	8,7	93,5
	54	1	2,1	2,2	95,7
	56	1	2,1	2,2	97,8
	57	1	2,1	2,2	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	34,0	34,8	34,8
	perempuan	30	63,8	65,2	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Agama Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	islam	44	93,6	95,7	95,7
	kristen katolik	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lajang	9	19,1	19,6	19,6
	menikah	37	78,7	80,4	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Umum / SMA Kejuruan	17	36,2	37,0	37,0
	diploma I / II / III	6	12,8	13,0	50,0
	D4	10	21,3	21,7	71,7
	S1	8	17,0	17,4	89,1
	S2	5	10,6	10,9	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Lama bekerja di kantor ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,1	2,1	2,1
1 tahun	1	2,1	2,1	4,3
11 tahun	2	4,3	4,3	8,5
12 tahun	1	2,1	2,1	10,6
13 tahun	1	2,1	2,1	12,8
16 tahun	2	4,3	4,3	17,0
2 minggu	1	2,1	2,1	19,1
2 tahun	11	23,4	23,4	42,6
20 tahun	1	2,1	2,1	44,7
23 tahun	1	2,1	2,1	46,8

3 bulan	1	2,1	2,1	48,9
3 tahun	7	14,9	14,9	63,8
4 tahun	7	14,9	14,9	78,7
5 tahun	1	2,1	2,1	80,9
6 tahun	8	17,0	17,0	97,9
8 tahun	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Output Frekuensi Jaringan Modal Sosial

Statistics

		Jaringan nomor 3	Jaringan nomor 1	Jaringan nomor 2	Jaringan nomor 4
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	1	1	1	1

Jaringan nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	4	8,5	8,7	8,7
	setuju	10	21,3	21,7	30,4
	tidak setuju	17	36,2	37,0	67,4
	sangat tidak setuju	15	31,9	32,6	100,0
	Total	46	97,9	100,0	

Missing System	1	2,1		
Total	47	100,0		

Jaringan nomor 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6,4	6,5	6,5
cukup setuju	10	21,3	21,7	28,3
setuju	28	59,6	60,9	89,1
sangat setuju	5	10,6	10,9	100,0
Total	46	97,9	100,0	
Missing System	1	2,1		
Total	47	100,0		

Jaringan nomor 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4,3	4,3	4,3
cukup setuju	7	14,9	15,2	19,6
setuju	30	63,8	65,2	84,8
sangat setuju	7	14,9	15,2	100,0
Total	46	97,9	100,0	
Missing System	1	2,1		
Total	47	100,0		

Jaringan nomor 4

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	8,5	8,7	8,7	
	tidak setuju	8	17,0	17,4	26,1	
	cukup setuju	6	12,8	13,0	39,1	
	setuju	18	38,3	39,1	78,3	
	sangat setuju	10	21,3	21,7	100,0	
	Total	46	97,9	100,0		
Missing	System	1	2,1			
Total		47	100,0			

Output Frekuensi Kepercayaan Modal Sosial

Statistics

		Kepercayaan nomor 5	Kepercayaan nomor 6	Kepercayaan nomor 7	Kepercayaan nomor 8
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	1	1	1	1

Kepercayaan nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,3	4,3	4,3
	cukup setuju	11	23,4	23,9	28,3

	setuju	23	48,9	50,0	78,3
	sangat setuju	10	21,3	21,7	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kepercayaan nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,3	4,3	4,3
	cukup setuju	5	10,6	10,9	15,2
	setuju	23	48,9	50,0	65,2
	sangat setuju	16	34,0	34,8	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kepercayaan nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,1	2,2	2,2
	cukup setuju	1	2,1	2,2	4,3
	setuju	27	57,4	58,7	63,0
	sangat setuju	17	36,2	37,0	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		

Total	47	100,0		
-------	----	-------	--	--

Kepercayaan nomor 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	3	6,4	6,5	6,5
	setuju	23	48,9	50,0	56,5
	sangat setuju	20	42,6	43,5	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Output Frekuensi Norma Modal Sosial

Statistics

		Norma nomor 9	Norma nomor 10
N	Valid	46	46
	Missing	1	1

Norma nomor 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	1	2,1	2,2	2,2
	setuju	28	59,6	60,9	63,0
	sangat setuju	17	36,2	37,0	100,0

Total	46	97,9	100,0	
Missing System	1	2,1		
Total	47	100,0		

Norma nomor 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	1	2,1	2,2	2,2
setuju	21	44,7	45,7	47,8
sangat setuju	24	51,1	52,2	100,0
Total	46	97,9	100,0	
Missing System	1	2,1		
Total	47	100,0		

Output Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics

	Kinerja nomor 5	Kinerja nomor 1
N Valid	46	46
Missing	1	1

Kinerja nomor 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	3	6,4	6,5	6,5

	setuju	26	55,3	56,5	63,0
	sangat setuju	17	36,2	37,0	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4,3	4,3	4,3
	cukup setuju	3	6,4	6,5	10,9
	setuju	27	57,4	58,7	69,6
	sangat setuju	14	29,8	30,4	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	6	12,8	13,0	13,0
	setuju	30	63,8	65,2	78,3
	sangat setuju	10	21,3	21,7	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 8

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,1	2,2	2,2	
	tidak setuju	2	4,3	4,3	6,5	
	cukup setuju	10	21,3	21,7	28,3	
	setuju	30	63,8	65,2	93,5	
	sangat setuju	3	6,4	6,5	100,0	
	Total	46	97,9	100,0		
Missing	System	1	2,1			
Total		47	100,0			

Kinerja nomor 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	32	68,1	69,6	69,6
	sangat setuju	14	29,8	30,4	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	11	23,4	23,9	23,9

	setuju	26	55,3	56,5	80,4
	sangat setuju	9	19,1	19,6	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	7	14,9	15,2	15,2
	setuju	26	55,3	56,5	71,7
	sangat setuju	13	27,7	28,3	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2,1	2,2	2,2
	cukup setuju	10	21,3	21,7	23,9
	setuju	26	55,3	56,5	80,4
	sangat setuju	9	19,1	19,6	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 2

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,1	2,2	2,2	
	tidak setuju	1	2,1	2,2	4,3	
	cukup setuju	8	17,0	17,4	21,7	
	setuju	28	59,6	60,9	82,6	
	sangat setuju	8	17,0	17,4	100,0	
	Total	46	97,9	100,0		
Missing	System	1	2,1			
Total		47	100,0			

Kinerja nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	5	10,6	10,9	10,9
	setuju	29	61,7	63,0	73,9
	sangat setuju	12	25,5	26,1	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Kinerja nomor 5

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju		2	4,3	4,3	4,3
	cukup setuju		5	10,6	10,9	15,2
	setuju		23	48,9	50,0	65,2
	sangat setuju		16	34,0	34,8	100,0
	Total		46	97,9	100,0	
Missing	System		1	2,1		
Total			47	100,0		

Kinerja nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8,5	8,7	8,7
	cukup setuju	2	4,3	4,3	13,0
	setuju	34	72,3	73,9	87,0
	sangat setuju	6	12,8	13,0	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Missing	System	1	2,1		
Total		47	100,0		

Data Output Grafik Lingkaran Penilaian Kuesioner Penelitian

1. Jaringan

	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Jaringan nomor 1	5	28	10	3	0
Jaringan nomor 2	7	30	7	0	2
Jaringan nomor 3	4	10	0	17	15
Jaringan nomor 4	10	18	6	8	4
Jumlah	26	86	23	28	21

2. Kepercayaan

	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kepercayaan nomor 5	10	23	11	2	0
Kepercayaan nomor 6	16	23	5	2	0
Kepercayaan nomor 7	17	27	1	1	0
Kepercayaan nomor 8	20	23	3	0	0
Jumlah	63	96	20	5	0

3. Norma

	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Norma nomor 9	17	28	1	0	0
Norma nomor 10	24	21	1	0	0
Jumlah	41	49	2	0	0

4. Kinerja Pegawai

	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kinerja nomor 1	6	34	2	4	0
Kinerja nomor 2	8	28	8	1	1
Kinerja nomor 3	9	26	10	1	0
Kinerja nomor 4	13	26	7	0	0
Kinerja nomor 5	46	16	23	5	2
Kinerja nomor 6	9	26	11	0	0
Kinerja nomor 7	12	29	5	0	0
Kinerja nomor 8	3	30	10	2	1
Kinerja nomor 9	10	30	6	0	0
Kinerja nomor 10	14	27	3	2	0
Kinerja nomor 11	14	32	0	0	0
Kinerja nomor 12	17	26	3	0	0
Jumlah	161	330	88	15	4

Data Output Tingkatan Penilaian Kuesioner Penelitian

Descriptive Statistics Jaringan

	N	Sum
Jaringan nomor 1	46	173
Jaringan nomor 2	46	178
Jaringan nomor 3	46	167
Jaringan nomor 4	46	160
Valid N (listwise)	46	

Jumlah bobot penilaian jaringan $678 : 46 : 4 = 3,6847 = 3,69$

Maka 3,69 termasuk klasifikasi sedang (2,3 – 3,7)

Descriptive Statistics Kepercayaan

	N	Sum
Kepercayaan nomor 5	46	179
Kepercayaan nomor 6	46	191
Kepercayaan nomor 7	46	198
Kepercayaan nomor 8	46	201
Valid N (listwise)	46	

Jumlah bobot penilaian kepercayaan $= 769 : 46 : 4 = 4,1793 = 4,18$

Maka 4,18 termasuk klasifikasi tinggi (di atas 3,7)

Descriptive Statistics Norma

	N	Sum
Norma nomor 9	46	200
Norma nomor 10	46	207
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaian norma = $407 : 46 : 2 = 2,2119 = 2,22$

maka 2,22 termasuk kelas rendah (di bawah 2,3)

Descriptive Statistics Kualitas Kerja

	N	Sum
Kinerja nomor 1	46	180
Kinerja nomor 2	46	179
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaiannya = $359 : 46 : 2 = 3,90$

maka 3,90 termasuk kelas tinggi (di atas 3,7)

Descriptive Statistics Kuantitas Kerja

	N	Sum
Kinerja nomor 3	46	181
Kinerja nomor 4	46	190
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaiannya = $371 : 46 : 2 = 4,03$

maka 4,03 termasuk kelas tinggi (di atas 3,7)

Descriptive Statistics Penyesuaian Kerja

	N	Sum
KInerja nomor 5	46	189
Kinerja nomor 6	46	182
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaiannya = $371 : 46 : 2 = 4,03$

maka 4,03 termasuk kelas tinggi (di atas 3,7)

Descriptive Statistics Keandalan

	N	Sum
Kinerja nomor 7	46	191
Kinerja nomor 8	46	170
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaiannya = $361 : 46 : 2 = 3,92$

maka 3,92 termasuk kelas tinggi (di atas 3,7)

Descriptive Statistics Hubungan Kerja

	N	Sum
Kinerja nomor 9	46	188
Kinerja nomor 10	46	191
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaiannya = $379 : 46 : 2 = 4,12$

maka 4,12 termasuk kelas tinggi (di atas 3,7)

Descriptive Statistics Keselamatan Kerja

	N	Sum
Kinerja nomor 11	46	198
Kinerja nomor 12	46	198
Valid N (listwise)	46	

jumlah bobot penilaiannya = $396 : 46 : 2 = 4,30$

maka 4,30 termasuk kelas tinggi (di atas 3,7)

Data Nilai Korelasi Kuesioner Penelitian

Correlations

		Total Jaringan	Total Kinerja Pegawai
Total Jaringan	Pearson Correlation	1	,346*
	Sig. (2-tailed)		,018
	N	46	46
Total Pegawai	Kinerja Pearson Correlation	,346*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Total Kepercayaan	Total Kinerja Pegawai
Total Kepercayaan	Pearson Correlation	1	,083
	Sig. (2-tailed)		,583
	N	46	46
Total Pegawai	Kinerja Pearson Correlation	,083	1
	Sig. (2-tailed)	,583	
	N	46	46

Correlations

		Total Norma	Total Kinerja Pegawai
Total Norma	Pearson Correlation	1	,344*
	Sig. (2-tailed)		,019
	N	46	46
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,344*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Total Modal Sosial	Total Kinerja Pegawai
Total Modal Sosial	Pearson Correlation	1	,297*
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	46	46
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,297*	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

TABEL NILAI R PRODUCT MOMENT

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI

Keterangan Gambar 1 : Membagikan Kuesioner Kepada Pegawai Kasi Pemerintahan



**Keterangan Gambar 2 : Membagikan Kuesioner Kepada Pegawai Kasubag
Umum dan Kepegawaian**



**Keterangan Gambar 3 : Membagikan Kuesioner Kepada Pegawai Kasubag
Perencanaan & Keuangan**



RIWAYAT HIDUP

Nama : A. Dyah Pratiwi

NIM : E411 13 019

Tempat & Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 26 September 1995

Alamat : BSP JL. Majene 4 Blok K / 95

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam



Riwayat Pendidikan

- 1) SD : SD Negeri Kalukuang II Makassar
SD Inpres Tangkale II Makassar
- 2) SMP : SMP Negeri 36 Makassar
- 3) SMA : SMA Negeri 2 Maumere NTT
SMA Negeri 18 Makassar

Riwayat Organisasi

1. Pengurus Keluarga Mahasiswa Sosiologi (Kemasos) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar, pada Biro Kajian Periode 2016 / 2017.
2. Terlibat sebagai enumerator dalam beberapa riset, antara lain Survei Lorong Kota Makassar, dan Perilaku Seks Mahasiswa Kota Makassar.